

Université de Montréal

Ce mémoire intitulé :

**Progression et plafonnement de carrière chez les femmes assistantes  
accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec**

par Myriam Bergeron-Fournier

École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté  
en vue de l'obtention du grade de maîtrise (M.Sc)  
en relations industrielles

Avril 2017

© Myriam Bergeron-Fournier, 2017

Université de Montréal

Ce mémoire intitulé :

**Progression et plafonnement de carrière chez les femmes assistantes  
accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec**

par Myriam Bergeron-Fournier

École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Paméla Lirio  
Présidente-rapporteuse

Émilie Genin  
Directrice de recherche

Marie-Thérèse Chicha  
Membre du jury

## Résumé

À travers le monde, seulement quelques études essaient de comprendre les obstacles à la progression de carrière des techniciennes dans l'industrie du cinéma. Ces recherches montrent que les femmes sont peu présentes dans les postes de chef et se regroupent principalement dans les postes traditionnellement féminins. Au Québec, nous avons constaté que les femmes étaient majoritaires dans le poste d'assistante accessoiriste de plateau et minoritaires dans le poste de chef accessoiriste de plateau. Notre étude vise donc à comprendre pour quelles raisons elles sont peu nombreuses dans les postes de chef en découvrant les facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière des femmes assistantes accessoiristes de plateau.

Pour réaliser cette étude, nous avons utilisé des données primaires recueillies à l'aide d'entrevues semi dirigées auprès de dix-sept intervenants du milieu, des femmes et des hommes accessoiristes, mais aussi deux productrices et un représentant syndical de l'AQTIS (Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son).

L'analyse des résultats tend à montrer que les stéréotypes de genre sont encore bien ancrés dans l'industrie du cinéma au Québec. Les assistantes accessoiristes sont assignées aux tâches stéréotypées féminines et elles travaillent, pour la plupart, en retrait du plateau de tournage. Cette situation fait en sorte qu'elles ont peu d'occasion de développer les compétences qui sont valorisées pour devenir chef accessoiriste et qui sont davantage associées aux qualités stéréotypées masculines. De plus, l'équipe aux accessoires est souvent formée d'un homme chef et d'une assistante qui évolue ensemble, de manière assez stable, de contrat en contrat. Ce duo professionnel procure une certaine sécurité d'emploi aux assistantes accessoiristes, car ce sont les chefs qui trouvent les contrats de travail, mais cela les empêche aussi de diversifier leurs expériences de travail pour cheminer dans la profession. Nous constatons également que, lorsque les chefs font office de mentors, ils contribuent de manière positive à la progression de carrière de leur assistant, mais que ce sont surtout les hommes assistants qui ont accès à ces mentors. La maternité est un obstacle important à la carrière des femmes dans cette profession, car les mères ont recours à toutes sortes de stratégies pour équilibrer leur vie professionnelle et

personnelle. Par exemple, elles tendent à réduire leur heures de travail et leur rémunération car elles priorisent leur famille.

**Mots clés :** femmes, carrière, assistante accessoiriste de plateau, cinéma.

## **Abstract**

Around the world, only a few studies try to understand the barriers to career progression of women technicians in the film industry. Those few studies show that women are underrepresented in key role person and are overrepresented in jobs considered traditional areas of work for women. In Quebec, we note that women represent the majority of assistants props on set, but are only a minority in lead props set positions. The purpose of this study is to understand why women are underrepresented in key positions by highlighting the factors that influence the objective career success of women assistants props on set.

This qualitative study was conducted using primary data collected from interviews with seventeen stakeholders in the industry : women and men in the props profession, two women producers and a union representative of the Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS).

The data analysis suggests that gender stereotypes are still ingrained in the Quebec film industry. Women assistants props on set interviewed are assigned based on stereotypical female duties and most of them are kept away from the set in their work. Consequently, they have few occasions to develop valuable skills that are mostly associated with stereotypical male qualities to become key props on set. Furthermore, props work teams are often made up of a key props man and a woman assistant props who work together in a steady way from contract to contract. This professional duo provides a certain form of job security for the women assistants props on set because the key props on set is in charge of finding contracts. However, this situation also prevents them from varying their work experience to progress in the profession. We also note that when the key props on set act as a mentor for his or her assistant, this relationship tends to positively influence the career progression of assistants. However, we also note that it is mostly men assistant props on set who have access to those mentors. Also, in this profession, motherhood appears to be a main constraint in women's career because most mothers balance their work life and their family life by finding multiples strategies. For example, they tend to reduce their working hours and their income because they prioritize their family.

**Keywords** : women, career, assistant props on set, film

# Table des matières

<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>III</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>V</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>1</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>4</b>
<b>LISTE DES SIGLES .....</b>	<b>5</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 1 : LA REVUE DE LITTÉRATURE.....</b>	<b>11</b>
1.1 Les carrières .....	11
1.1.1 Les définitions de la carrière .....	12
1.1.2 Les modèles traditionnels de carrière .....	15
1.1.3 Les modèles renouvelés de carrière .....	16
1.1.4 Les carrières dans l'industrie cinématographique.....	21
1.1.5 La profession d'accessoiriste de plateau et d'assistante accessoiriste de plateau....	25
1.2 L'approche féministe en relations industrielles .....	30
1.2.1 Les critiques féministes des relations industrielles.....	30
1.2.2 Le genre : la construction sociale des sexes.....	32
1.2.3 Les stéréotypes et les préjugés associés au genre .....	32
1.2.4 La sphère publique, la sphère privée.....	33
1.2.5 La ségrégation professionnelle selon le genre .....	33
1.2.6 La discrimination systémique .....	36
1.3 Les carrières des femmes dans l'industrie du cinéma.....	38
1.3.1 La ségrégation professionnelle selon le genre .....	39
1.3.2 Les obstacles à la progression de carrière des femmes dans l'industrie du cinéma	40
<b>CHAPITRE 2 : LA PROBLÉMATIQUE ET LE MODÈLE DE RECHERCHE .....</b>	<b>54</b>
2.1 La problématique .....	54
2.2 Le modèle et les propositions de recherche .....	58
<b>CHAPITRE 3 : LA MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>63</b>
3.1 Le statut de la chercheuse .....	63
3.2 Le devis de recherche.....	64
3.3 L'opérationnalisation des variables .....	65
3.3.1 La variable dépendante : succès objectif de carrière .....	65
3.3.2 La variable indépendante : stéréotypes de genre .....	69

3.3.3 La variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail .....	70
3.3.4 La variable indépendante : maternité .....	70
3.3.5 La variable indépendante : succès subjectif de carrière .....	71
3.3.6 Les données sociodémographiques .....	73
3.4 La collecte des données .....	74
3.4.1 L'échantillon .....	75
3.4.2 Les stratégies d'échantillonnage .....	79
3.5 L'analyse des données .....	80
3.5.1 L'organisation des données .....	80
3.5.2 La codification des données .....	80
3.5.3 L'interprétation des résultats .....	86
3.6 Les considérations éthiques .....	86
<b>CHAPITRE 4 : L'ANALYSE DES RÉSULTATS .....</b>	<b>88</b>
4.1 La variable dépendante : succès objectif de carrière .....	88
4.1.1 Le parcours professionnel .....	88
4.1.2 Le poste actuel .....	90
4.1.3 Les types de production .....	90
4.1.4 La rémunération .....	90
4.1.5 La possession d'un camion .....	91
4.2 L'incidence des stéréotypes de genre .....	91
4.2.1 L'incidence des stéréotypes de genre sur la division des tâches .....	91
4.2.2 L'incidence de la division sexuelle des tâches .....	94
4.2.3 L'incidence des stéréotypes liés à la force physique des femmes .....	97
4.2.4 L'incidence de la rareté des modèles féminins .....	99
4.3 L'incidence de la dynamique de l'équipe de travail .....	100
4.3.1 L'incidence du duo professionnel .....	100
4.3.2 L'incidence de l'équipe de tournage .....	108
4.4 L'incidence de la maternité .....	114
4.4.1 Les stratégies adoptées lors de l'arrivée d'un enfant .....	114
4.4.2 L'incidence du nombre d'enfants et de leur âge .....	118
4.4.3 L'incidence des responsabilités familiales .....	119



4.4.4 L'incidence de l'état civil et de la structure familiale.....	120
4.4.5 L'incidence de la grossesse.....	122
4.5 L'incidence du succès subjectif de carrière .....	123
4.5.1 Les aspirations professionnelles .....	123
4.5.2 Les dimensions du modèle kaléidoscopique de carrière.....	125
4.6 La discrimination systémique .....	136
4.7 Les autres facteurs en lien avec le succès objectif de carrière.....	138
4.7.1 La précarité des emplois .....	138
4.7.2 Les conditions de travail .....	139
4.7.3 Les maladies et des blessures.....	139
4.7.4 La formation et les expériences de travail et de vie.....	141
4.7.5 Les traits de personnalité .....	144
<b>CHAPITRE 5 : LA DISCUSSION .....</b>	<b>146</b>
5.1 L'interprétation des résultats.....	146
5.1.1 Retour sur les propositions de recherche .....	146
5.1.2 Retour sur la discrimination systémique.....	153
5.1.3 Retour sur les autres facteurs en lien avec le succès objectif de carrière .....	153
5.2 Les apports et les limites de cette recherche .....	155
5.2.1 Les avenues de recherches et les implications pratiques .....	156
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>158</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>161</b>
<b>ANNEXE A.....</b>	<b>I</b>
<b>ANNEXE B.....</b>	<b>IV</b>
<b>ANNEXE C.....</b>	<b>V</b>

## Liste des tableaux

Tableau I.	Opérationnalisation de la variable dépendante : succès objectif de carrière .....	67
Tableau II.	Opérationnalisation de la variable indépendante : stéréotypes de genre .....	69
Tableau III.	Opérationnalisation de la variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail .....	70
Tableau IV.	Opérationnalisation de la variable indépendante : maternité .....	71
Tableau V.	Opérationnalisation de la variable indépendante : succès subjectif de carrière ..	72
Tableau VI.	Données sociodémographiques .....	74
Tableau VII.	Caractéristiques des femmes rencontrées .....	76
Tableau VIII.	Caractéristiques des hommes rencontrés .....	78
Tableau IX.	La codification de la variable dépendante : succès objectif de carrière .....	81
Tableau X.	La codification de la variable indépendante : stéréotypes de genre .....	83
Tableau XI.	La codification de la variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail ..	83
Tableau XII.	La codification de la variable indépendante : maternité .....	84
Tableau XIII.	La codification de la variable indépendante : succès subjectif de carrière .....	85
Tableau XIV.	Autres facteurs ayant une incidence sur le parcours professionnel .....	85

## Liste des sigles

APVQ : Association des professionnels en vidéo du Québec

AQTIS : Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son

IATSE : International Alliance of Theatrical and Stage Employees

SARTEC : Société des auteurs de radio, télévision et cinéma

STCVQ : Syndicat des Techniciens et Techniciennes du Cinéma et de la Vidéo au Québec

UDA : Union des Artistes

## Remerciements

Le sujet de ce mémoire m'est particulièrement sensible car j'ai moi-même été assistante accessoiriste de plateau pendant plus de quinze ans dans l'industrie du cinéma. L'aboutissement de ce mémoire de maîtrise vient donc clore un chapitre de ma vie.

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de mémoire, Mme Émilie Genin, de m'avoir guidée tout au long de ce processus. Je vous remercie de vos conseils judicieux, de votre grande générosité et de votre rigueur. Vous avez toujours été disponible, à l'écoute et vous m'avez toujours soutenue, même dans les moments de doute. J'aimerais également remercier les membres du jury, Mme Pamela Lirio et Mme Marie-Thérèse Chicha de vos commentaires et suggestions plus que pertinents qui ont permis de rendre ce mémoire meilleur.

Je veux aussi remercier mon conjoint et mes parents de m'avoir soutenue et épaulée durant cette recherche. Merci de votre patience, merci aussi d'avoir tenu le fort durant mes absences. Merci à mes enfants de m'avoir donné la force et le courage de persévérer. Vincent et Béatrice vous êtes mon inspiration. Une mention toute spéciale à ma mère qui a relu et corrigé toutes les pages de ce mémoire et sans qui il ne serait pas aussi réussi.

Finalement, je remercie très chaleureusement toutes les répondantes et tous les répondants de l'étude qui ont donné généreusement de leur temps. Sans leur collaboration, la réalisation de ce mémoire aurait été impossible.

En dernier lieu, je tiens à souligner que cette recherche s'inscrit dans un programme qui a bénéficié du soutien financier du FRQSC.

## Introduction

L'industrie du cinéma est un secteur d'activité compétitif où les emplois sont temporaires pour permettre aux organisations de réduire leurs coûts fixes et d'obtenir une plus grande flexibilité (Blair, 2001; Blair 2003; Blair et al, 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Faulkner et Anderson, 1987; Jones, 1996). Ainsi, la carrière des individus qui travaillent dans ce milieu se caractérise par une mobilité inter firmes, car ils évoluent de contrat en contrat pour différentes maisons de production (De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996; Jones et De Fillippi, 1996). Pour travailler dans ce type d'industrie, il devient donc important d'entretenir un bon réseau de contacts et une bonne réputation, car le recrutement s'effectue principalement de bouche à oreille (Blair, 2001; Blair 2003; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996). La littérature relève plusieurs éléments positifs qui sont associés à ce type de carrière tel qu'un milieu de travail dynamique et non routinier (Jones et De Fillippi, 1996), tout comme plusieurs éléments négatifs sont évoqués, notamment de longues heures de travail et une insécurité financière résultant de la précarité des emplois (Blair et al., 2003; Jones, 1996).

Les éléments négatifs de ce type de carrière seraient plus nombreux pour les femmes de cette industrie. En effet, les études effectuées auprès des femmes qui travaillent à l'arrière de l'écran dans l'industrie cinématographique observent que les femmes sont peu nombreuses dans les postes stratégiques et de pouvoir et réussissent très peu à monter les échelons dans ce milieu composé majoritairement d'hommes (Bielby, 2009; Gaudy, 2008; Jones et Pringle, 2015; Lauzen, 2015; Lauzen, 2009; Lupien et Descarries, 2011). La plupart de ces recherches se sont, par contre, surtout intéressées aux métiers créatifs et très peu d'entre elles font état des difficultés vécues par les techniciennes. Quelques études montrent que les techniciennes sont majoritaires dans les postes d'assistantes et minoritaires dans les postes de chef (Eikhof et Warhurst, 2013; Grugulis et Stoyanova, 2012; Gaudy, 2008; Jones et Pringle, 2015; Lauzen, 2015; Wing-Fai et al., 2015). Elles ont de la difficulté à se tailler une place dans cet univers d'hommes, car les valeurs masculines dominent. Finalement, les techniciennes qui sont mères ont de la difficulté à concilier leurs responsabilités familiales avec les horaires de travail

instables et les longues heures de tournage (Eikhof et Warhurst, 2013; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2013).

Au Québec, les Réalisatrices équitables font état de la situation des réalisatrices et des scénaristes (Lupien et Descarries, 2011; Lupien et al., 2013), mais aucune étude ne s'est penchée sur la situation des femmes techniciennes, encore moins sur le métier d'accessoiriste de plateau. Cette recherche vise donc à enrichir les connaissances quasi inexistantes sur le sujet. La question de recherche qui nous préoccupe est la suivante : Quels sont les facteurs qui ont une incidence négative sur le succès de carrière des assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec?

Les équipes d'accessoiristes sur les plateaux de tournage sont souvent composées d'un chef ou d'un accessoiriste de plateau et d'un ou d'une assistante accessoiriste de plateau. Dans ce duo professionnel, les hommes occupent pour la plupart les postes de chef tandis que les femmes occupent les postes d'assistantes (AQTIS, 2016; IATSE 514, 2016). Selon le bottin des membres de l'AQTIS (Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son), les femmes représentent 20 des 26 assistants accessoiristes de plateau (soit 77 %). Cependant, plus on monte dans les échelons hiérarchiques de ce corps de métier et plus la proportion de femmes diminue. Elles ne constituent que 23 des accessoiristes de plateau sur un total de 66 (35 %) et 4 chefs sur un total de 25 (16 %). Ces écarts sont d'autant plus frappants lorsque l'on regarde le bottin des membres de IATSE 514 (International Alliance of Theatrical Stage Employees). Ce syndicat représente les techniciens des films américains prestigieux et à gros budget. Des 28 assistants accessoiristes, 19 sont des femmes (68 %). Six femmes sur 14 sont accessoiristes de plateau (43 %) et aucune n'occupe le poste de chef accessoiriste de plateau : 0 sur 10.

Sur un plateau de tournage, les accessoiristes de plateau sont souvent en charge de distribuer les accessoires de jeu, (nourriture, objets, cigarettes) aux comédiens et aux figurants et d'en assurer la continuité entre les scènes et les prises (Chion, 1990; Trouillet, 2004; Verreault, S.D.). L'assistante accessoiriste, quant à elle, reçoit, organise et classe les accessoires de jeu et répond à toutes les demandes de dernière minute de l'accessoiriste de plateau (Verreault, S.D.). L'attribution des tâches s'effectue souvent de cette manière, mais elle peut varier selon les

préférences des équipes. Les femmes assistantes accessoiristes sont donc majoritaires dans cette profession et elles exécutent des tâches qui sont plus en retrait du plateau de tournage et qui sont davantage associés aux qualités stéréotypées féminines comme l'organisation, la propreté et l'ordre.

Le nombre limité de femmes dans les postes de chef aux accessoires et les duos professionnels de cette profession ont des conséquences sur la carrière des femmes. Non seulement, elles sont dépendantes de leur chef pour l'obtention de nouveaux contrats, mais en plus, en demeurant assistantes, elles n'ont pas accès aux salaires plus élevés de chef et cette situation peut augmenter les inégalités économiques entre les hommes et les femmes (Eikhof et Warhurst, 2013; Jones et Pringle, 2015). Dans une société où l'égalité entre les hommes et les femmes est un enjeu important (CSF, 2004), il est donc pertinent de poursuivre les recherches sur les obstacles à l'avancement de carrière des femmes.

D'un point de vue organisationnel, cette étude est importante, car elle met en lumière des obstacles vécus par les femmes dans la profession d'accessoiriste. Elle permettra peut-être de conscientiser les employeurs et les autres parties prenantes de cette industrie à cette problématique.

Le champ disciplinaire des relations industrielles étudie toutes les dimensions reliées au marché du travail. Notre cadre théorique comprend les théories de la carrière qui sont utilisées pour expliquer les trajectoires de carrière des individus. En effet, les modèles de carrière, plus particulièrement les modèles renouvelés tel que le modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2005, 2008) permettent de comprendre le parcours professionnel emprunté par les individus selon leurs choix de vie. Ainsi, par exemple, les femmes qui ont des enfants ont tendance à revoir leurs objectifs professionnels pour équilibrer leur vie personnelle et professionnelle. En outre, il est pertinent d'étudier la problématique des assistantes accessoiristes en relations industrielles, car un des paradigmes de cette discipline est l'approche féministe. Dans cette recherche, nous portons une attention particulière aux différences de carrière entre les femmes et les hommes et nous désirons comprendre de manière plus subtile les expériences de travail des femmes. De plus, pour analyser les

obstacles à la carrière des femmes, l'approche de la discrimination systémique (Chicha, 1989) sera utilisée, car cette approche met en relief le dynamisme et l'interdépendance des facteurs qui s'accumulent de façon subtile pour discriminer les femmes de manière systémique et limiter leur accès à certaines catégories d'emploi. Dans cette étude, il sera intéressant de comprendre le cheminement de carrière emprunté par les assistantes accessoiristes de plateau selon leurs choix de vie tout en portant une attention particulière aux facteurs de discrimination systémique qui peuvent avoir une incidence sur leur succès de carrière.

Notre projet de recherche vise donc à mieux comprendre la progression et le plafonnement de carrière des femmes assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec en découvrant les facteurs qui ont une incidence sur leur succès de carrière. Pour découvrir ces facteurs, nous allons, dans un premier temps, recenser la littérature sur les carrières. Nous définirons d'abord les notions clés en lien avec la carrière. Ensuite, nous détaillerons les modèles de carrière pertinents pour notre étude : les modèles traditionnels de carrière et les modèles renouvelés de carrière (sans frontière et kaléidoscopique). Nous décrirons aussi les carrières dans l'industrie du cinéma et la profession d'accessoiriste de plateau et d'assistante accessoiriste de plateau. Ensuite, nous exposerons l'approche féministe telle qu'élaborée en relations industrielles et nous présenterons l'approche de la discrimination systémique développée par Chicha (1989). Dans la dernière partie de la revue de littérature, nous verrons les obstacles à la progression de carrière des femmes en général et dans l'industrie du cinéma en particulier. Dans le deuxième chapitre, nous présenterons la problématique de recherche et nous expliquerons le modèle théorique et les propositions de recherche. Le troisième chapitre se concentrera sur la méthodologie employée pour réaliser cette étude. Dans le quatrième chapitre, nous présenterons les résultats de l'étude qui appuieront, ou non, les propositions énoncées dans le deuxième chapitre. Finalement, dans le dernier chapitre, nous discuterons des résultats de l'étude, nous exposerons les apports et les limites de cette recherche et nous aborderons les pistes de réflexions pour les recherches futures.



# **Chapitre 1 : La revue de littérature**

Dans ce chapitre, nous commencerons d'abord par recenser les écrits sur les carrières. Nous relaterons les différents modèles de carrière développés par les chercheurs tels que les modèles traditionnels et les modèles renouvelés de carrière. Nous présenterons aussi les carrières cinématographiques pour nous aider à comprendre les facteurs qui ont une incidence sur la progression de carrière des assistantes accessoiristes. Nous définirons également les professions d'accessoiriste de plateau et d'assistante accessoiriste de plateau. Dans la deuxième partie, nous recenserons les écrits sur l'approche féministe en relations industrielles pour exposer les concepts clés liés aux carrières des femmes. Finalement, la dernière partie se concentrera sur les obstacles à la progression de carrière des femmes dans l'industrie du cinéma.

## **1.1 Les carrières**

Cette section s'intéresse aux théories de la carrière pour comprendre de quelles façons les individus orientent leur carrière. Traditionnellement, les chercheurs comme Super (1957), Levinson (1978), Hall (1976), Holland (1985) et Schein (1985) voyaient dans la carrière linéaire de type traditionnel un modèle à suivre, les chercheurs qui ont suivi (Arthur et Rousseau, 1996; Mainiero et Sullivan, 2005, 2008) constatent toutefois que ces modèles ne peuvent expliquer la diversité des cheminements de carrière des travailleurs et ont développé des modèles renouvelés de carrière. Ces modèles de carrière renouvelés sont d'ailleurs importants pour notre recherche, car dans un premier temps, ils nous permettront d'expliquer les parcours professionnels des individus dans l'industrie cinématographique qui sont marqués par une instabilité d'emploi (Arthur et Rousseau, 1996). Dans un deuxième temps, ils nous permettront de cerner les différences de carrière entre les hommes et les femmes selon leurs choix de vie (Mainiero et Sullivan, 2005, 2008).

Dans ce segment, nous définirons certains concepts liés aux carrières tels que la progression et le plafonnement de carrière et le succès objectif et subjectif de carrière. Nous verrons aussi comment le succès de carrière est perçu différemment chez les hommes et les femmes. Ensuite, étant donné que dans l'industrie du cinéma les parcours professionnels des individus

se rapprochent davantage des modèles de carrière renouvelés, nous passerons brièvement en revue les modèles traditionnels de carrière en présentant uniquement le modèle des étapes de carrière de Hall (1976). La partie suivante analysera les modèles renouvelés de carrière qui correspondent davantage à l'industrie du cinéma : sans frontière (Arthur et Rousseau, 1996) et kaléidoscopique (Mainiero et Sullivan, 2005, 2008), pour ensuite discuter des carrières dans l'industrie du cinéma. La dernière partie servira à décrire la profession d'assistante accessoiriste de plateau et d'accessoiriste de plateau.

### **1.1.1 Les définitions de la carrière**

Dans cette section nous définirons certains concepts clés : la carrière, la progression et le plafonnement de carrière, le succès objectif et subjectif de carrière et les différences de perception chez les hommes et les femmes quant au succès de carrière.

#### **a) La carrière**

Parmi les chercheurs qui s'intéressent à la carrière, une des définitions qui est de plus en plus acceptée, mais qui ne fait pas consensus, est celle voulant que ce concept inclut plus que des expériences professionnelles (Sullivan et Baruch, 2009). Ainsi, la définition de la carrière que nous avons retenue est la suivante : la carrière possède des dimensions objectives, subjectives, des expériences de vie professionnelles et non professionnelles ainsi que des transitions à l'intérieur d'une profession, d'une organisation ou même de plusieurs organisations (Sullivan et Baruch, 2009).

#### **b) La progression et le plafonnement de carrière**

Pour comprendre quels sont les facteurs qui ont une incidence sur la progression de carrière des assistantes accessoiristes, il faut d'abord définir la progression de carrière. On peut définir ce concept de manière traditionnelle où les individus suivent une carrière linéaire et ascendante et désirent atteindre des postes de haut niveau dans l'entreprise ou le secteur d'activité à la suite de promotions (Godshalk, 2006 : 134). La progression de carrière se caractérise donc par une mobilité verticale (hiérarchique) ou horizontale dans une organisation ou à l'extérieur d'une organisation. À l'inverse, une définition moins traditionnelle caractérise

la progression de carrière comme les étapes accomplies tout au long d'un parcours professionnel par un individu (Michaudville, 2014).

Lemire et Rouillard (2003) considèrent qu'il existe deux types de plafonnement de carrière : objectif et subjectif. Un plafonnement de carrière objectif rejoint la définition émise par Saba et Dolan (2013 : 347) : « une situation dans laquelle les étapes de la carrière et les perspectives de promotion se réduisent, ce qui laissent entrevoir une carrière sans avenir. » Cette situation se vit plus particulièrement dans un contexte où les structures organisationnelles s'aplanissent. D'un autre côté, un plafonnement de carrière subjectif renvoie à la perception du plafonnement chez les individus (Lemire et Rouillard, 2003).

### **c) Le succès objectif et subjectif de carrière**

Comme la progression et le plafonnement de carrière sont liés au succès de carrière, il est important de le définir et de distinguer les dimensions subjectives des dimensions objectives de ce succès. Dès 1957, Super fait la distinction entre le succès objectif de carrière (extrinsèque) et le succès subjectif de carrière (intrinsèque). Aujourd'hui, la plupart des chercheurs s'accordent pour séparer ces deux dimensions (Arthur et al., 2005; Feldman et Ng, 2007; Ng et al., 2005, Sturges, 1999). Le succès objectif de carrière se mesure par des facteurs externes tels que le salaire, les promotions, les augmentations salariales ou les postes de prestige tandis que le succès subjectif de carrière renvoie au sentiment d'accomplissement personnel et de satisfaction perçu par les personnes vivant des expériences de travail (Arthur et al., 2005; Feldman et Ng, 2007; Ng et al., 2005; Sturges, 1999). Ainsi, un individu n'ayant pas un poste clé au sein d'une organisation ou n'ayant pas un salaire enviable pourrait tout de même considérer que sa carrière est un succès.

Toutefois, malgré la distinction entre ces deux dimensions, certains chercheurs soulignent l'importance de leur corrélation (Arthur et al., 2005). Valcour et Ladge (2008) montrent que le salaire influence positivement le succès subjectif de carrière. Pour Stumpf et Tymon (2012), le succès subjectif de carrière est lié au succès objectif de carrière, car plus le nombre de promotions est grand et plus les individus sont satisfaits de leur carrière. À l'inverse, Lortie-

Lussier et Rinfret (2005) constatent que les deux composantes ne sont pas liées pour les gestionnaires de la fonction publique québécoise.

#### **d) Le succès de carrière chez les hommes et les femmes**

Certaines recherches avancent que les femmes percevraient leur succès de carrière différemment des hommes (Kirchmeyer, 2002; Valcour et Tolbert, 2010; Stumpf et Tymon, 2012). Les femmes privilégieraient davantage leur épanouissement personnel (Laufer et Pochic, 2004), un équilibre de vie et les relations interpersonnelles, des composantes plus intrinsèques et subjectives. Les hommes, quant à eux, mettraient davantage l'emphasis sur le succès matériel, une dimension plus objective, bien que les relations interpersonnelles soient aussi importantes à leurs yeux (Dyke et Murphy, 2006). Dans son étude sur la perception du succès de carrière chez les gestionnaires, Sturges (1999) a remarqué un écart entre les hommes et les femmes. Les hommes accorderaient plus d'importance au statut hiérarchique et au niveau de salaire ce qui les pousseraient à être plus compétitif tandis que les femmes seraient davantage concernées par leur accomplissement personnel et leur satisfaction au travail pour définir le succès de carrière.

Dans une étude qualitative, Dyke et Murphy (2006) arrivent à la conclusion que les hommes et les femmes qui limitent leur progression de carrière, le font pour différentes raisons. Une des raisons évoquées serait que leur perception du succès de carrière aurait limité leur progression de carrière. Les femmes limiteraient leur progression de carrière pour équilibrer leur vie personnelle et professionnelle et auraient pris en considération leur entourage tandis que pour les hommes, cette limitation s'expliquerait davantage par un désir d'indépendance. Ils seraient plus nombreux que les femmes à limiter leur avancement professionnel pour des raisons récréatives comme des activités de loisirs.

Toutefois, selon Chicha, (1989) il faut demeurer critique lorsque l'on analyse les parcours professionnels des individus car leurs préférences personnelles (par exemple limiter sa progression de carrière) peuvent être influencées par différents facteurs sociaux. Selon cette chercheuse, il serait facile d'arriver à la conclusion que les groupes cibles, ici les femmes, sont responsables de leur choix de carrière quand pourtant « ils ne font que refléter les conditions

qui leur sont offertes sur le marché du travail » (Chicha, 1989 : 81). Ainsi, même si les hommes et les femmes tendent à définir leur succès de carrière de manière différente et attribuent leur plafonnement à des choix personnels, bien d'autres facteurs peuvent contribuer à ce plafonnement en les discriminant subtilement, tel que nous le verrons dans les parties suivantes. De plus, dire que les femmes recherchent surtout le succès subjectif de carrière et les hommes le succès objectif de carrière, ne fait que renforcer des stéréotypes de genre. Dans la présente étude, nous prendrons en compte la perception du succès de carrière chez les individus tout en étant conscient que celle-ci peut être influencée par d'autres facteurs.

### **1.1.2 Les modèles traditionnels de carrière**

Plusieurs chercheurs ont tenté de développer des modèles de carrière pour expliquer les parcours professionnels des individus. Les modèles traditionnels définissent la notion de carrière comme étant linéaire (Bujold et Gingras, 2003 : 13; Dany, 2013 : 34-35; Greenhaus et al., 2010 : 21-22). La carrière est vue comme une suite logique d'avancement professionnel où les personnes gravissent les échelons hiérarchiques d'une profession ou d'une entreprise et visent son sommet. Ainsi, les premiers modèles de carrière s'inspirent des étapes de vie des individus pour formuler leur modèle comme nous pouvons le constater avec le modèle de Hall (1976).

#### **a) Les étapes de carrière**

Bien que Hall (1976) considère que la carrière puisse se définir de manière moins traditionnelle, c'est-à-dire que l'on peut considérer toutes les expériences de travail comme faisant partie de la carrière sans égard au jugement porté sur le niveau du poste ou de la fonction, il développe d'abord un modèle de carrière assez traditionnel basé sur des étapes.

Voici les 4 étapes de carrière franchies par une personne durant sa carrière selon Hall (1976) :

- 1) L'exploration : cette étape se situe au début de la vingtaine et représente la période d'adaptation des jeunes travailleurs (Giraud et Roger, 2011 :16). Ils doivent se forger une identité et trouver leur place au sein de la société. Cette période est aussi caractérisée par une période d'insécurité, car les nouveaux travailleurs sont à la

périphérie de l'organisation et tentent de s'adapter à leur nouvel environnement (Hall, 1976 : 54).

- 2) Le développement : les individus sont habituellement âgés entre 25 et 40 ans lorsqu'ils atteignent cette étape. L'apprentissage d'une nouvelle fonction et d'un nouvel environnement est acquis ce qui leur permet d'avoir davantage confiance en eux (Giraud et Roger, 2011 : 16) et d'être en adéquation avec leur travail. Au cours de cette étape, les individus tentent de progresser au sein de l'organisation et d'obtenir des promotions (Hall, 1976 : 54).
- 3) Le maintien : entre 40 et 55 ans, les travailleurs n'ont plus autant de possibilités d'avancement et s'installent dans une forme de routine (Giraud et Roger, 2011 : 16). Ayant moins de défis à relever, les individus se remettent en question. Ils peuvent aider les plus jeunes à progresser au sein de l'organisation ou se sentir complètement dépassés par les événements (Giraud et Roger, 2011 : 16; Hall, 1976 : 54). Durant cette phase, les individus sont particulièrement préoccupés par l'atteinte d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.
- 4) Le désengagement : à partir de 55 ans, les travailleurs songent à se retirer de la vie professionnelle (1976 : 55). Ils peuvent y penser et se désengager progressivement de leur travail ou simplement prendre leur retraite. Durant ce stade, les individus sont moins aptes au changement et désirent garder une certaine sécurité d'emploi (Giraud et Roger, 2011 : 17).

Ce modèle traditionnel permet de comprendre le choix de carrière des individus selon leur âge. Toutefois, comme l'industrie du cinéma demeure un secteur d'activité incertain où les individus évoluent de firme en firme (De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996; Jones et De Fillippi, 1996), il est approprié d'expliquer les modèles renouvelés de carrière tels que le modèle de carrière sans frontière (Arthur et Rousseau, 1996) et le modèle kaléidoscopique de carrière (Mainiero et Sullivan, 2005).

### **1.1.3 Les modèles renouvelés de carrière**

Au tournant des années 1980 et 1990, des chercheurs ont repensé les modèles de carrière (Arthur et Rousseau, 1996; Mainiero et Sullivan, 2005; Sullivan et Baruch, 2009). Les

théoriciens de la carrière ont alors développé des modèles de carrière renouvelés qui prennent en compte les nouvelles réalités du marché du travail où la flexibilité est exigée de la part des employés et des employeurs et où il est impossible de garantir une sécurité d'emploi aux travailleurs. Durant ces années, la situation économique se fragilise, la mondialisation et les nouvelles technologies forcent les entreprises à être plus compétitives et à réduire leur nombre d'échelons hiérarchiques ce qui renforce la mobilité horizontale à l'intérieur des firmes (Dany, 2013; Sullivan et Baruch, 2009). De plus, la main-d'œuvre se diversifie (Dany, 2013; Sullivan et Baruch, 2009). Les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail et les structures familiales évoluent. On voit apparaître de plus en plus de couples à double carrière ainsi que des familles monoparentales qui doivent concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Par conséquent, les carrières linéaires ascendantes se raréfient et il devient souvent exceptionnel qu'une personne puisse évoluer au sein de la même organisation tout au long de sa carrière (Dany, 2013).

Dans cette section, nous verrons deux modèles de carrière renouvelés : la carrière sans frontière (Arthur et Rousseau, 1996) et le modèle kaléidoscopique de carrière (Mainiero et Sullivan, 2005). Ces deux modèles nous permettront d'analyser les carrières des individus dans l'industrie cinématographique caractérisées par une mobilité inter firmes et d'analyser les carrières des individus selon leurs intérêts et leur choix de vie.

#### **a) La carrière sans frontière**

Arthur et Rousseau (1996) ont mis en lumière la carrière sans frontière où les individus poursuivent dorénavant un objectif global de carrière et non une carrière linéaire au sein de la même organisation. Les individus, qui font face à une instabilité d'emploi accrue et qui n'ont plus un sentiment de loyauté aussi fort qu'avant pour leurs employeurs, élargissent leurs réseaux sociaux au-delà de l'organisation pour augmenter leurs chances d'employabilité (Arthur, 1994; Arthur et Rousseau, 1996). Ils mettent leurs intérêts individuels au premier plan ce qui les pousse à transiter d'une firme à l'autre ou d'un emploi à l'autre au sein de la même entreprise sans rechercher à tous prix une carrière linéaire de type ascendante. Arthur et Rousseau (1996) considèrent qu'il existe une infinité de possibilités de trajectoire de carrière

pour les individus. Ils ne cantonnent pas leur définition de la carrière à quelques catégories d'emplois ou à une progression hiérarchique au sein de la même firme.

Arthur (1994) met de l'avant six énoncés qui guident une carrière sans frontière : 1) les individus peuvent traverser les frontières d'une entreprise pour accéder à plusieurs employeurs, 2) les individus doivent gérer leur employabilité pour profiter d'opportunités d'emploi à l'extérieur de l'organisation, 3) les individus doivent entretenir un réseau de contacts susceptible de les faire évoluer au sein ou à l'extérieur de l'organisation, 4) la carrière sans frontière ne se résume pas à une carrière linéaire de type traditionnel, 5) les individus peuvent rejeter des opportunités d'emploi pour des raisons personnelles ou familiales et 6) les trajectoires de carrière suivies par les travailleurs dépendent de l'interprétation qu'ils se font de la carrière. Par conséquent, entretenir un bon réseau de contacts est primordial dans une carrière sans frontière autant pour l'individu que pour l'organisation tout comme l'apprentissage en continu est essentiel pour qui veut s'affranchir des contraintes d'une seule organisation (Arthur, 1994, Arthur et Rousseau, 1996).

Valcour et Tolbert (2010) concluent que les carrières sans frontière inter firmes peuvent en fait augmenter les inégalités de genre et qu'il convient de rester vigilants à l'égard de ce modèle de carrière. En effet, ces auteurs ont montré que plus le nombre d'enfants augmente, plus les femmes ont tendance à effectuer des mobilités inter organisation qui ne s'accompagnent pas nécessairement d'augmentations salariales. À l'inverse, les hommes effectuent davantage de mobilité intra organisation accompagnée de hausse salariale. Cette situation désavantage les femmes, car elle crée des inégalités économiques entre les hommes et les femmes.

Ce modèle renouvelé de carrière prend en compte les nouvelles réalités du marché du travail caractérisées par une instabilité d'emploi où les employeurs et les employés recherchent davantage de flexibilité, mais il ne semble pas prendre en compte les réalités vécues plus particulièrement par les femmes au travail. Par conséquent, la prochaine partie présentera le modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2005) qui analyse la carrière des individus en fonction de leurs choix de vie.



## **b) La carrière kaléidoscopique**

Comme nous venons de l'observer, plusieurs théories ont été développées sur le concept de carrière, mais peu ont pris en compte les particularités vécues spécifiquement par les femmes. Pour analyser les différences dans les trajectoires de carrière des hommes et des femmes, Mainiero et Sullivan (2005, 2008) ont développé un nouveau modèle de carrière : la carrière kaléidoscopique. Ce modèle permet de rompre avec l'idée d'une carrière linéaire ascendante traditionnelle, découlant d'études réalisées auprès des hommes. Par conséquent, il nous permettra d'analyser les carrières des individus selon leurs intérêts et de constater si un type de trajectoire de carrière est davantage emprunté par les hommes ou les femmes chez les assistantes accessoiristes de plateau.

Mainiero et Sullivan (2008) considèrent qu'il existe deux grandes différences entre les carrières des femmes et celles des hommes : 1) les obstacles « invisibles » liés à la progression de carrière ou ce que l'on pourrait nommer le « plafond de verre » qui sera développé au point 1.2.6 et 2) les contraintes liées aux responsabilités familiales des femmes qui s'occupent encore aujourd'hui de la majorité des tâches domestiques ou reliées aux enfants. Ainsi, les auteures avancent l'idée d'une carrière kaléidoscopique où, comme dans un kaléidoscope, les choix de carrière sont orientés par plusieurs dimensions mais l'une d'entre elles est plus importante et prédominante à un moment donné dans la vie des individus selon la situation du moment. Les deux autres dimensions sont toujours présentes, mais non prépondérantes. Les trois dimensions retenues dans ce modèle sont : 1) le défi, c'est-à-dire le désir d'accomplir des tâches où l'individu acquiert des responsabilités, de l'autonomie et du contrôle ce qui lui permet de se dépasser, d'apprendre et de grandir, 2) l'équilibre, c'est-à-dire avoir une vie professionnelle et personnelle équilibrées où l'une des deux dimensions ne prend pas le dessus sur l'autre et 3) l'authenticité, c'est-à-dire le désir de faire des choix cohérents en ce qui a trait à la vie professionnelle et non professionnelle en regard de ses valeurs personnelles et de son développement personnel (Mainiero et Sullivan, 2008 : 35). Ainsi, tout comme un kaléidoscope, les possibilités de carrière sont infinies et plusieurs combinaisons sont possibles.

Selon ces chercheuses, les femmes et les hommes n'emprunteraient pas les mêmes types de trajectoires de carrière. Les femmes auraient des trajectoires de carrière que les auteures

nomment bêta, car elles ne sont pas socialisées de la même façon que les hommes (Sullivan et Mainiero, 2007). En début de carrière, elles mettraient l'emphasis sur la dimension de défi, à la mi-carrière les préoccupations liées à un équilibre de vie seraient plus présentes, notamment pour s'occuper de leurs enfants, et à la fin de leur carrière elles rechercheraient davantage l'authenticité. De plus, à l'inverse des hommes, les femmes prendraient plus en considération leurs proches (mari, enfants, parents, amis ou autres) quand vient le temps de prendre des décisions de carrière, car ces décisions auront des effets sur ces personnes (Sullivan et Mainiero, 2007). Les hommes, quant à eux, suivraient une trajectoire de carrière de type alpha : la dimension de défi est importante en début de carrière, ensuite c'est la dimension d'authenticité qui prédomine et à la fin de la carrière, ils rechercheraient davantage d'équilibre (Sullivan et Mainiero, 2007).

Bien que l'étude de Sullivan et Mainiero (2007) ait montré que la majorité des femmes et des hommes adoptent des trajectoires de carrière différentes, notamment à cause de la maternité et de plusieurs autres facteurs, elles nuancent leur conclusion en mentionnant que plusieurs hommes qui privilégient la famille dans leur vie aurait une trajectoire de carrière de type bêta comme les femmes et que plusieurs femmes qui veulent expérimenter des défis ont une trajectoire de carrière de type alpha. Ceci laisse présager que les trajectoires de carrière ne sont pas aussi clivées entre les hommes et les femmes que l'on pourrait croire. De plus, Cabrera (2007) tend à montrer que la majorité des femmes de son étude empruntent une trajectoire de carrière de type bêta parce qu'elles décident d'arrêter de travailler pendant un certain temps à la mi-carrière, elle mentionne que prendre soin de leurs enfants n'est pas nécessairement la seule raison pour arrêter de travailler. Les raisons sont multiples et complexes pour arrêter de travailler : enfants, conflits éthiques, les couples à double carrière qui ont des difficultés à gérer leur carrière respective et les structures de travail non adaptées pour les mères (Cabrera, 2007). Par conséquent, cette étude vient en quelque sorte confirmer le modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2005), car ces résultats montrent que les dimensions du kaléidoscope sont toujours présentes, même si une dimension est plus importante dans la carrière d'une personne à un moment donné.

Nous venons de voir que les théoriciens de la carrière ont développé des modèles pour comprendre comment les individus orientent leur carrière. Dans un premier temps, les modèles traditionnels se sont concentrés à diviser les cheminements de carrière en étapes (Hall, 1976). Par la suite, des modèles renouvelés de carrière ont été développés : la carrière sans frontière (Arthur et Rousseau, 1996) et le modèle kaléidoscopique de carrière (Mainiero et Sullivan (2008), qui répondent davantage aux nouvelles réalités du marché du travail d'aujourd'hui où les emplois sont caractérisés par une instabilité. Dans la prochaine section, nous décrirons les carrières dans l'industrie du cinéma, secteur d'activité dans lequel les assistantes accessoiristes de plateau travaillent.

#### **1.1.4 Les carrières dans l'industrie cinématographique**

Les emplois dans l'industrie du cinéma sont généralement instables et précaires et caractérisés par un recrutement informel où les réseaux de contacts sont essentiels pour travailler (Blair, 2001; Blair 2003; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996). Les individus se regroupent en équipe de travail pour palier à l'insécurité des emplois et leur réputation est importante pour évoluer dans cette industrie (Blair, 2001; Blair 2003; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996). Dans cette section, nous verrons donc comment se caractérisent les carrières dans cette industrie.

##### **a) Un travail temporaire et atypique : le métier de pigiste**

Tel qu'énoncé par Faulkner et Anderson en 1987, les firmes dans le milieu cinématographique se distinguent des organisations traditionnelles, car elles sont créées pour produire un film et ensuite elles sont démantelées. Les organisations, tout comme les emplois, sont temporaires (Blair, 2000; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996; Jones et De Fillippi, 1996; Menger, 1991). Aux États-Unis, les emplois dans le milieu du cinéma n'ont pas toujours été temporaires. Jusqu'à la fin des années 1930, les huit plus gros studios d'Hollywood (Paramount, Loews, Warner Brothers, Twentieth Century-Fox, RKO, Universal, Columbia et United Artists) engageaient leurs travailleurs sur une base permanente pour réduire les coûts (Faulkner et Anderson, 1987). Devant la variabilité des projets produits et l'imprévisibilité des coûts de production, ces studios ont stratégiquement décidé de changer le

statut des emplois des créateurs et des techniciens (de permanent à temporaire) pour acquérir plus de flexibilité et réduire les coûts fixes (Blair 2000; Faulkner et Anderson, 1987). Les travailleurs dans cette industrie sont donc qualifiés de pigistes ou de contractuels. Ils évoluent de contrat à durée déterminée en contrat à durée déterminée selon les opportunités de travail. Si l'on se fie à la typologie des formes de travail élaborée par Bourhis et Wils (2001), les emplois dans l'industrie du cinéma sont atypiques, car ils sont temporaires donc à durée déterminée, à temps complet (plus de 35 heures par semaine) avec des horaires irréguliers (de jour, de soir ou de nuit, la semaine ou la fin de semaine). Cependant, certaines personnes préfèrent être travailleurs autonomes qu'employés, en particulier si elles louent de l'équipement par exemple. La relation d'emploi prend alors la forme d'un contrat de service et non d'un contrat de travail.

#### **b) Les carrières cinématographiques, des carrières sans frontière**

Les carrières des individus qui évoluent dans ce milieu se distinguent des modèles de carrière traditionnelle où les employés travaillent dans une seule organisation tout au long de leur vie et progressent de manière hiérarchique. Plusieurs auteurs notent que les travailleurs dans l'industrie cinématographique suivent une carrière sans frontière, car ils évoluent d'une production à une autre (De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996; Jones et De Fillippi, 1996). Ce type de carrière nécessite certaines compétences essentielles pour réussir qui selon Jones et De Fillippi (1996) sont les suivantes : 1) savoir quoi, c'est-à-dire comprendre les règles du jeu de l'industrie, 2) savoir pourquoi poursuivre une carrière dans ce milieu, 3) savoir où, c'est-à-dire connaître les façons d'accéder et de progresser dans le métier pour réussir une carrière, 4) savoir qui est indispensable pour trouver des opportunités d'emploi, 5) savoir quand, car il faut être capable de cerner les bons moments pour progresser dans le milieu et 6) savoir comment acquérir les compétences nécessaires pour atteindre les résultats exigés (Jones et De Fillippi, 1996). Puisque les travailleurs changent de projet constamment, Jones (1996) qualifie les emplois dans le domaine du cinéma de dynamiques et de non routiniers. Les individus doivent s'adapter à différents environnements et travailler sans cesse sur de nouveaux projets stimulants. Elle mentionne toutefois que ce type de carrière nécessite beaucoup d'investissement en temps et en énergie et que c'est un style de vie en soi.

D'autres chercheurs ont soulevé plusieurs éléments négatifs associés aux carrières dans le milieu du cinéma : 1) les longues heures de travail, en moyenne de 12 à 18 heures par jour (Blair et al., 2003; Jones, 1996), 2) l'insécurité économique et la précarité des emplois : si pour certains la recherche d'emplois est, à chaque fois, un nouveau défi à relever (Waters et al., 2014), pour d'autres, elle provoque une grande anxiété (Bourhis et Wils, 2001; Rowlands et Handy, 2012) et 3) une grande difficulté à équilibrer la vie personnelle et professionnelle (Eikhof et Warhurst, 2013; Jones, 1996; Jones et Pringle, 2015; Rowlands et Handy, 2012; Wreyford, 2013).

### **c) Le recrutement informel**

La plupart des auteurs qui s'intéressent aux carrières dans l'industrie cinématographique constatent que le recrutement s'effectue de bouche-à-oreille, de manière assez informelle (Blair, 2000; Blair 2003; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996).

Le recrutement des travailleurs s'effectue selon une ligne hiérarchique. Les producteurs engagent des réalisateurs et des chefs de département qui à leur tour engagent les membres de leur équipe (Bechky, 2006; Blair, 2000, Blair 2003; Faulkner et Anderson, 1987). Ce type de recrutement est jugé rapide et efficace par les producteurs, les réalisateurs et les chefs de département, car nul ne peut prédire avec certitude les recettes d'un film à venir dans un secteur d'activité à risque où les profits envisagés sont imprévisibles (Blair, 2000; Faulkner et Anderson, 1987). Comme le niveau de performance demandé est très élevé, les producteurs, les réalisateurs et les chefs de département préfèrent engager des personnes connues ou recommandées par un tiers (Blair, 2001; Blair et al., 2003).

### **d) Les réseaux de contacts**

Les réseaux de contacts sont primordiaux pour les personnes désireuses de progresser dans cette industrie (Blair, 2001; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Faulkner et Anderson, 1987; Jones et De Fillippi, 1996; Jones, 1996; Rowlands et Handy, 2012). Plusieurs auteurs mentionnent la difficulté pour les nouveaux travailleurs d'accéder à leur premier emploi quand ils n'ont pas de contacts dans le milieu (Blair, 2001; Blair et al., 2003; Grugulis

et Stoyanova, 2012). Dans une étude de cas réalisée au Royaume-Uni, 56% des répondants d'une équipe de tournage a mentionné avoir obtenu de l'aide d'un ami ou de la famille pour accéder à un premier emploi dans l'industrie du cinéma (Blair, 2000). La majorité des répondants de cette étude a d'ailleurs évoqué que c'était un membre de leur famille qui les avait aidés à obtenir leur premier emploi. Par conséquent, Blair (2000) a qualifié cette forme de recrutement de népotisme.

#### **e) Les équipes de travail**

De plus, les productions sont divisées en différents départements avec à leur tête un chef (Bechky, 2006). Comme le recrutement est informel et que les individus préfèrent engager des personnes qu'ils connaissent ou qui sont recommandées par un tiers, ces départements sont souvent formés d'équipes de travail semi-permanentes qui évoluent ensemble de projet en projet (Blair 2000, 2003). Dans son étude de cas, Blair (2000) a constaté que 4 départements sur 7 possédaient des équipes de travail déjà établies. Puisque ce sont les chefs de département qui trouvent les contrats, ces équipes de travail procurent une certaine stabilité et protection d'emploi à leurs membres qui évoluent dans une industrie instable. Cependant, ces équipes possèdent aussi des désavantages. Ainsi, les membres d'une équipe sont parfois contraints d'accepter des conditions de travail moindres par loyauté pour leur chef et pour continuer de travailler avec lui. De plus, leur adhésion au groupe n'est pas inconditionnelle puisque leur performance est évaluée de projet en projet et que le chef possède toujours le pouvoir de ne plus engager un membre (Blair, 2003). Les membres de l'équipe sont dans une relation inégalitaire où ils sont dépendants de leur chef. En outre, certains membres d'une équipe peuvent parfois trouver du travail sur d'autres projets avec d'autres équipes, mais cette situation est risquée, car deux contrats pourraient se chevaucher et le membre perdrait alors sa place dans son équipe principale (Blair, 2003).

#### **f) La réputation**

Les individus recrutent des personnes qui leur ressemblent et qu'ils connaissent pour s'assurer que les tâches soient effectuées correctement et rapidement, mais aussi pour maintenir leur réputation (De Fillippi et Arthur, 1998; Faulkner et Anderson, 1987; Jones et de Fillippi, 1996). Étant donné que le recrutement est informel, la réputation des gens devient un

système efficace d'évaluation des performances à venir. Il existe donc une forme d'interdépendance entre le capital social (les contacts) et le capital humain (la réputation) (De Fillippi et Arthur, 1998; Jones et De Fillippi, 1996). Ainsi : « You're only as good as your last job » pour les techniciens (Blair, 2000) ou « You're only as good as your last credit » pour les réalisateurs et les producteurs (Faulkner et Anderson, 1987). En effet, étant donné que les techniciens sont engagés de projet en projet, la performance qu'ils ont effectuée sur leur dernier projet reste en mémoire et c'est cette performance qui est évaluée lorsqu'ils sont engagés, peu importe la performance accomplie depuis qu'ils exercent ce métier. C'est un peu la même situation pour les réalisateurs et les producteurs, par contre leur performance est évaluée selon les recettes et les critiques du film produit ou réalisé le plus récemment. Les individus doivent donc garder un haut standard de productivité et de performance pour progresser dans ce milieu, d'autant plus que les emplois sont précaires. Menger (1991) considère que parce que les emplois sont temporaires et que les individus désirent maintenir une certaine réputation, les embauches tendent à se polariser. D'un côté, il y a les personnes qui travaillent souvent et qui sont embauchées pour cette raison et de l'autre les individus qui travaillent moins et qui, par conséquent, ont de la difficulté à se trouver de l'emploi.

Nous venons de voir les caractéristiques des carrières dans l'industrie du cinéma. Les emplois dans ce secteur d'activité sont atypiques parce que ce sont des emplois de pigiste où les individus évoluent de contrat en contrat. Le recrutement est informel, il est donc important d'entretenir un bon réseau de contacts et une bonne réputation. Comme le but de cette recherche est de comprendre ce qui freine ou facilite la progression de carrière des assistantes accessoiristes, dans la prochaine section nous décrirons cette profession ainsi que celle des accessoiristes de plateau.

### **1.1.5 La profession d'accessoiriste de plateau et d'assistante accessoiriste de plateau**

Étant donné que ce mémoire tente de comprendre les facteurs qui ont une incidence positive et négative sur la progression de carrière des assistantes accessoiristes de plateau et qu'il existe très peu de références décrivant cette profession, nous tenterons de décrire la

profession à l'aide de documents de formation provenant de l'AQTIS et de livres expliquant les métiers du cinéma. Comme la majorité des assistantes accessoiristes de plateau sont des femmes et que ce mémoire est réalisé selon une approche féministe, l'emploi du féminin sera priorisé pour désigner ce poste.

Dans l'entente collective AQTIS, il n'existe que trois professions : chef accessoiriste, accessoiriste et assistante accessoiriste (AQTIS, 2015); et la différence entre un chef accessoiriste de plateau et un accessoiriste de plateau semble ambiguë. À l'inverse, les titres d'emploi sous les productions régies par IATSE 514 (2016) sont plus rigides. La production doit obligatoirement engager un chef accessoiriste avant d'engager un accessoiriste et ensuite une assistante. Il n'est pas possible qu'un accessoiriste de plateau travaille sans chef sur les plateaux de tournage régis par IATSE 514 (IATSE 514, 2016). Par conséquent, le titre d'accessoiriste de plateau de IATSE 514 équivaut en quelque sorte au titre d'assistante accessoiriste de l'AQTIS. Toutefois, dans les deux cas de figure, que l'accessoiriste ait le titre de chef ou non, pour l'assistante il demeure son chef d'équipe, c'est-à-dire son supérieur immédiat.

Normalement, une équipe d'accessoiristes sur un plateau de tournage est composée d'un chef et d'une assistante (Verreault, s.d.). Sur de plus grosses productions, un chef peut avoir deux assistantes qui se partagent les tâches, tout comme une assistante supplémentaire peut être engagée pour une ou plusieurs journées selon les besoins de la production, notamment lors de grosses journées de figuration (Ruer et Hamel, 2006). Il est important de faire la distinction entre accessoiriste de plateau et accessoiriste extérieur. L'accessoiriste de plateau ou le chef accessoiriste de plateau et son assistante travaillent sur le plateau de tournage tandis que l'accessoiriste extérieur et son assistante, s'il en a une, est en charge de la portion hors plateau du travail, c'est-à-dire l'organisation, la location, les achats et la conception d'accessoires (Verreault, s.d.).

Avant le tournage, les tâches de l'accessoiriste de plateau consistent principalement à dépouiller le scénario pour réaliser une liste exhaustive de tous les accessoires nécessaires durant le tournage (Ruer et Hamel, 2006; Verreault, s.d.). Cette liste que l'on nomme



dépouillement sera comparée à celle de l'accessoiriste extérieur et de l'assistant réalisateur pour s'assurer que tous les accessoires soient présents lors du tournage (Verreault, s.d.). L'assistante accessoiriste doit, elle aussi, effectuer son propre dépouillement en lisant le scénario et en faisant une liste des accessoires qui lui sera utile durant le tournage.

Durant le tournage, l'accessoiriste de plateau est en charge de distribuer les accessoires de jeu aux comédiens et d'en assurer la continuité (Verreault, s.d.). On entend par accessoires de jeu, tous les objets, nourriture, cigarettes, liquide ou autre manipulés par les acteurs (Chion, 1990; Trouillet, 2004; Verreault, s.d.). Ainsi, l'accessoiriste s'assurera, dans un restaurant par exemple, que la nourriture des comédiens est à la bonne température, qu'elle est bien présentée et surtout qu'elle est en continuité avec les prises précédentes. Sur de petites productions, il est possible que l'équipe aux accessoires s'occupe de petits effets spéciaux qui ne nécessitent pas de permis de pyrotechnie comme faire de la fumée ou de la pluie (Chion, 1990; Trouillet, 2004). De plus, toujours sur de petites productions, lors du tournage, l'accessoiriste et son assistante sont souvent en charge du décor. En effet, ils doivent s'assurer que le décor est en continuité avec les scènes ou les prises précédentes ou avec le déroulement du scénario et ce sont eux qui déplacent les meubles pour placer une caméra ou de l'éclairage (Trouillet, 2004; Verreault, s.d.). Sur de plus grosses productions, ce sont les techniciens au décor qui s'occupent de cette tâche. Les tâches de ce poste varient donc en fonction du type de production (film, séries télévisées, publicité), du budget, du scénario, de ses personnages et des demandes du réalisateur.

Habituellement, l'accessoiriste de plateau est en charge du plateau et de son bon fonctionnement (Verreault, s.d.). Il est à l'écoute des demandes de l'équipe (déplacement de meubles pour placer de l'équipement), à l'écoute du réalisateur et des comédiens pour ce qui est des accessoires de jeu et à l'écoute du directeur de la photographie pour s'assurer que le décor est bien placé à la caméra (Trouillet, 2004). Il doit également s'assurer que les accessoires de jeu sont en continuité, ou « raccords », d'une scène à l'autre et d'une prise à l'autre (Trouillet, 2004; Verreault, s.d.). Pour ce faire, il travaille conjointement avec la scripte, la mémoire du projet, et parfois avec les habilleuses avec qui il collabore pour certains accessoires.

Selon l'AQTIS (2016), pour être membre en tant que chef accessoiriste, il faut détenir 120 jours sur deux productions différentes à titre de chef et suivre, en plus du cours AQTIS-101, le cours de CHEF (AQTIS, 2016). Pour être membre comme accessoiriste de plateau il faut avoir travaillé 120 jours sur deux productions différentes en tant qu'accessoiriste de plateau sous contrat AQTIS et suivre la formation AQTIS-101 (AQTIS, 2016). Pour être membre en tant qu'assistante accessoiriste de plateau, il faut détenir 90 jours de travail à titre d'assistante accessoiriste sur deux productions différentes et avoir suivi le cours AQTIS 101 (AQTIS, 2016).

Le document de formation des assistantes accessoiristes de plateau de l'AQTIS établit que les accessoiristes de plateau requièrent ces compétences et ces habiletés :

Capacité à travailler en équipe, autonomie et responsabilité, sens artistique et créatif, habiletés manuelles, capacité à déléguer, débrouillardise, capacité à travailler sous pression, sens de l'organisation et finalement savoir tout faire... ou presque (Verreault, s.d.).

Le document de formation des assistantes accessoiristes de plateau de l'AQTIS établit que les assistantes accessoiristes de plateau requièrent ces compétences et ces habiletés :

Organisation, autonomie et responsabilité, capacité à travailler en équipe, capacité à travailler sous pression, créativité, être à l'écoute, curiosité, discrétion, efficacité, ordonnée, propre et être partout à la fois (Verreault, s.d.).

De plus, les accessoiristes de plateau ont un camion où est entreposé l'équipement (outils et accessoires) nécessaire au tournage et aux demandes de dernière minute (Trouillet, 2004). Bien que la plupart des accessoires de jeu soient prévus au scénario et dans le dépouillement, il peut toujours y avoir une certaine forme d'improvisation, car les demandes des réalisateurs peuvent changer à la dernière minute sur le plateau de tournage.

Quant à l'assistante accessoiriste de plateau, elle est souvent plus en retrait. Elle s'occupe de préparer les accessoires de jeu pour les prochaines scènes et les journées à venir et de classer les accessoires des scènes déjà tournées (Verreault, s.d.). Elle est en charge de l'entreposage du camion de l'accessoiriste et d'organiser et de classer les accessoires de jeu selon les

personnages et les journées de tournage (Verreault, s.d.). Elle s'assure que l'accessoiriste ait tout ce dont il a besoin, elle répond aux demandes de dernière minute, elle aide l'accessoiriste à déplacer des meubles sur le plateau et elle reçoit les accessoires de jeu achetés ou loués par l'accessoiriste extérieur (Verreault, s.d.). Elle doit également distribuer les accessoires de jeu aux figurants et s'assurer de leur continuité. Lors de scènes plus complexes, notamment où il y a de gros repas, l'assistante doit aider l'accessoiriste et elle est souvent en charge de préparer la nourriture (Verreault, s.d.).

La division des tâches s'effectue souvent de cette façon, mais elle peut varier en fonction des préférences des équipes aux accessoires.

Nous venons de décrire les compétences, les tâches et les responsabilités des professions d'accessoiriste de plateau et d'assistante accessoiriste de plateau. La division des tâches entre le chef et son assistante reste marquée par un accessoiriste de plateau présent sur le plateau et polyvalent et une assistante accessoiriste de plateau plus en retrait qui organise les accessoires de jeu.

Jusqu'à présent, nous avons exposé les différentes notions liées à la carrière et nous avons présenté différents modèles de carrière : traditionnels et renouvelés. Ensuite, nous avons décrit les carrières dans l'industrie du cinéma et les professions d'assistante accessoiriste et d'accessoiriste de plateau. Nous avons constaté que le modèle kaléidoscopique de carrière est le plus approprié pour comprendre les carrières des femmes et que le modèle de carrière sans frontière est également important pour comprendre les carrières des individus dans l'industrie du cinéma qui sont marqués par une instabilité d'emploi. Les théories de la carrière sont donc utiles pour conceptualiser des notions qui lui sont propres et pour faire ressortir les facteurs individuels qui peuvent avoir une incidence sur la progression de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Toutefois, comme nous l'avons vu, il existe plusieurs limites à ces théories, notamment pour expliquer les raisons pour lesquelles les femmes sont limitées dans leur progression de carrière. Par conséquent, la prochaine section présentera l'approche féministe en relations industrielles. Les notions de cette approche nous permettront de

comprendre les facteurs sociaux et organisationnels qui contribuent à limiter l'accès des femmes à certaines catégories d'emploi.

## **1.2 L'approche féministe en relations industrielles**

Notre étude se base sur l'approche féministe en relations industrielles. Cette approche théorique, en posant un regard différencié selon les genres, permet de mieux comprendre les dynamiques à travers lesquelles les assistantes accessoiristes de plateau progressent ou plafonnent dans leur carrière et les cheminements de carrière des individus qui occupent cette profession. Cette section commence donc par présenter les écrits qui définissent cette approche en relations industrielles.

Tout d'abord, nous expliquerons pourquoi l'approche féministe s'est développée en réponse à différentes critiques émises par des chercheuses en relations industrielles. Nous définirons ensuite certains concepts clés essentiels à la compréhension d'une approche féministe : le genre, les stéréotypes de genre et les sphères publique et privée. Ensuite, nous verrons comment les femmes sont désavantagées dans un marché du travail qui est segmenté en fonction du genre. Nous définirons donc la ségrégation professionnelle selon le genre. Nous verrons également que les femmes sont minoritaires dans les postes stratégiques et de pouvoir des organisations et nous définirons certains concepts qui ont été développés pour comprendre cette situation tels que le « plafond de verre », le « labyrinthe » et les « parois de verre ». Les chercheurs qui ont développé ces concepts ont mis en lumière différents facteurs qui peuvent pénaliser les femmes dans leur progression de carrière. Par la suite, nous aborderons le concept de discrimination systémique pour tenter d'expliquer comment certains facteurs peuvent s'imbriquer de manière subtile et cumulative pour bloquer ou ralentir la progression de carrière des femmes et limiter leur accès de certaines catégories d'emploi. La dernière partie de cette section sera donc dédiée à ce concept.

### **1.2.1 Les critiques féministes des relations industrielles**

Plusieurs chercheuses se sont intéressées au caractère androcentrique des relations industrielles. Anne Forrest (1988) insiste sur la nécessité de revoir les théories sous une

perspective genrée et remet en question le champ disciplinaire des relations industrielles en s'inspirant des théories plurielles et multidisciplinaires féministes élaborées dans les sciences sociales. Selon cette auteure, la notion de travail et la discipline des relations industrielles, qui a pris son essor dans les années 1930 et 1940, sont sexistes, car elles sont conçues par et pour les hommes et ne prennent pas en compte les diverses réalités des femmes. Selon Forrest (1993), les femmes sont désavantagées par les recherches en relations industrielles, car d'une part cette discipline évacue toutes problématiques liées aux relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et d'autre part parce qu'elles nient les expériences vécues spécifiquement par les femmes en emploi. Par exemple, la plupart des recherches en relations industrielles admettent l'existence du harcèlement sexuel en emploi, mais ne cherchent pas à comprendre de quelle manière il maintiendrait les femmes « à leur place », c'est-à-dire en position d'infériorité, dans la hiérarchie des organisations en instaurant des relations de pouvoir entre les genres (Forrest, 1993).

De son côté, Lise Lotte Hansen (2002) insiste sur l'importance d'intégrer une perspective genrée dans les recherches en relations industrielles pour enrichir ses cadres théoriques. Hansen (2002) critique aussi les méthodes de recherche utilisées. Selon elle, les recherches positivistes prisées dans cette discipline ne permettent pas de creuser en profondeur les problématiques vécues par les femmes au travail ce qui nuit, par la suite, à l'interprétation des résultats.

Les recherches féministes ont un double objectif : enrichir les connaissances scientifiques et transformer les rapports sociaux de sexe (Gravel et al., 2007 : 11). Certaines auteures (Forrest, 1988, 1993, 2001; Hansen, 2002) sont donc critiques face aux grands paradigmes des relations industrielles et mettent de l'avant la nécessité d'analyser les rapports de genre et de pouvoir au sein de cette discipline, car le principal postulat des recherches féministes est que l'égalité entre les hommes et les femmes est une valeur fondamentale et qu'elle doit être atteinte à tous les niveaux : socialement, politiquement et économiquement (Gravel et al., 2007 : 10).

### **1.2.2 Le genre : la construction sociale des sexes**

Pour apprécier l'approche féministe, il faut d'abord comprendre le concept de genre : « un processus de construction qui reproduit les relations de pouvoir » (Hansen, 2002 : 196 [notre traduction]). Cette approche ne considère pas que les hommes et les femmes font partie de deux catégories distinctes de sexe, mais qu'ils sont en réalité le résultat d'une construction sociale. Cette distinction est importante, car elle remet en question un certain déterminisme biologique. Les femmes ne sont pas « naturellement » des femmes, le genre féminin serait le résultat d'une construction sociale et c'est cette construction sociale qui expliquerait pourquoi elles demeurent en position d'infériorité par rapport aux hommes dans la société et dans le monde du travail. Pour Gravel et ses collègues (2007), le concept de patriarcat, mis en lumière par certaines féministes, expliquerait la domination des hommes par les femmes : les femmes, avant même d'être opprimées par un système capitaliste, le sont par un système patriarcal qui « entraîne l'application de droits et privilèges et la mise en place de relations de pouvoir favorisant les hommes et opprimant parallèlement les femmes » (Gravel et al, 2007 : 18).

### **1.2.3 Les stéréotypes et les préjugés associés au genre**

La construction sociale du genre produit des stéréotypes de genre : des idées préconçues, qu'elles soient positives ou négatives, qui servent à catégoriser une personne selon son genre (Gaborit, 2009). En ce qui concerne les préjugés, Saba et Dolan (2013 : 666) les définissent comme étant des jugements hâtifs favorables ou défavorables qui concernent certaines catégories de personnes selon certaines caractéristiques socio-économiques.

Descarries et Mathieu (2009), auteures d'une étude sur les stéréotypes sexuels pour le Conseil du statut de la femme, tendent à montrer que les stéréotypes de genre, même ceux qui sont positifs à l'égard d'une catégorie sexuelle, ont des conséquences négatives sur les hommes et les femmes dans la société :

Les stéréotypes sexuels [...] canalisent des idées rarement remises en question : ces idées s'imposent comme des évidences et sont donc convoquées pour justifier la division sociale des sexes et la discrimination systémique qui en résulte. [...] Ainsi, même si les jugements de valeur que connotent certains stéréotypes sexuels peuvent de prime abord apparaître positifs, de telles évaluations servent essentiellement à construire des attentes et des attitudes différentes à l'égard des femmes et des hommes, à assigner les unes et

les autres à des sphères et des activités genrées, et à reconduire, ce faisant, une inégalité de droits, de pouvoirs et de privilèges dans les relations femmes-hommes. En ce sens, ils participent d'une idéologie sexiste (Descarries et Mathieu, 2009 : 26).

#### **1.2.4 La sphère publique, la sphère privée**

Selon l'approche féministe, la société serait divisée en deux sphères : privée et publique (Forrest, 1988, 1993, 2001 ; Maruani, 2001). La sphère publique qui représente le domaine du travail serait associée aux hommes tandis que la sphère privée, familiale et domestique, serait associée aux femmes (Ely et Meyerson, 2000). Cette opposition entre les deux sphères (privée et publique) renforcerait les stéréotypes de genre et assignerait aux hommes, un rôle premier de pourvoyeur et aux femmes, un rôle premier de mère (Ely et Meyerson, 2000). Les femmes seraient donc désavantagées par la présence de ces stéréotypes de genre, par exemple, même si elles sont aussi présentes et dévouées au travail que leurs collègues masculins, les employeurs auraient tendance à les associer à la sphère privée, domestique, et à croire qu'elles ne sont pas aussi engagées que les hommes dans leur emploi à cause de leurs responsabilités familiales (Ely et Meyerson, 2000). Les femmes seraient donc marginalisées dans un modèle de travail conçu par et pour les hommes, entre autres, parce que les normes et les pratiques organisationnelles, qui souvent se veulent en apparence neutres, véhiculeraient l'image d'un travailleur idéal qui priorise ses obligations au travail avant celles de sa famille et qui est donc un homme (Ely et Meyerson, 2000). Après avoir présenté brièvement les concepts qui sous-tendent l'approche féministe en RI, nous verrons comment s'opère la ségrégation professionnelle selon le genre.

#### **1.2.5 La ségrégation professionnelle selon le genre**

Une ségrégation professionnelle selon le genre peut s'observer de manière horizontale ou verticale donc nous ferons la distinction entre les deux.

##### **a) La ségrégation horizontale**

En 2015, les femmes constituaient environ la moitié (47, 2%) de la population active au Québec (ISQ, 2016), mais elles se regroupaient dans un éventail d'occupations plus restreint que celui de leurs homologues masculins (ISQ, 2014). Les femmes se concentrent

dans les professions à prédominance féminine (ou traditionnellement féminines), par exemple dans les secteurs de l'enseignement, la santé, le travail social, où elles représentent environ 80% à 90% de la main-d'œuvre (Chicha, 2011 : 15). Certaines chercheuses (Buscatto et Marry, 2009; Chicha, 2011; Ely et Meyerson, 2000; Kirchmeyer, 2002; Laufer et Pochic, 2004; Marchand et al., 2007; Sanchez-Mazas et Casini, 2005) constatent donc qu'une ségrégation horizontale persiste toujours sur le marché du travail et que cette situation crée des inégalités économiques et sociales entre les hommes et les femmes. En effet, Chicha (2011) et Rochon (2015) observent que les professions les moins bien payées sont à prédominance féminine tandis que les professions les mieux rémunérées sont à prédominance masculine.

Pour Chicha, (2011) une ségrégation horizontale exacerberait des rôles sexuels stéréotypés chez les hommes et les femmes en emploi et conduirait les femmes à s'orienter davantage vers des métiers à prédominance féminine où les compétences exigées sont davantage associées aux qualités stéréotypées féminines. Plusieurs facteurs explicatifs sont mis de l'avant pour tenter de comprendre pour quelles raisons les métiers à prédominance féminine sont sous évalués et conduisent à une inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

### **b) La ségrégation verticale**

La segmentation du marché du travail selon le genre ne s'opère pas uniquement au niveau des professions occupées par les hommes et les femmes, mais aussi en fonction du niveau hiérarchique. C'est le phénomène de la ségrégation verticale. Les femmes sont peu nombreuses dans les instances décisionnelles et de pouvoir des organisations (Chicha, 2011; ISQ, 2014; Rochon, 2015) ce qui crée des inégalités économiques, sociales et de pouvoir entre les hommes et les femmes. En 2015, À Montréal, seulement 9% des compagnies dans le secteur corporatif avait au moins 40% de femmes dans les rôles de leadership sénior (conseil d'administration et gestionnaire sénior) et 25% de ces organisations n'avaient aucune femme au sein de ces rôles (Cukier et al., 2016 : 3). McIntosh et ses collègues (2012) ont également remarqué la sous-représentation des femmes dans les postes de chef au sein d'emplois traditionnellement féminins tel que le métier d'infirmière. À l'aide d'une base de données compilant les informations de plus de 46 565 infirmières et infirmiers en Écosse, ces chercheurs ont constaté que les hommes se retrouvent en plus grande proportion que les



femmes dans les postes de chef. Bien que cette profession n'ait que deux niveaux hiérarchiques, il n'en demeure pas moins que les auteurs de cette étude arrivent à la conclusion que les hommes sont moins désavantagés que les femmes dans la progression de leur carrière au sein d'une profession pourtant occupée majoritairement par des femmes.

Les difficultés rencontrées par les femmes dans leur carrière ainsi que leur sous-représentation dans les postes décisionnels et de pouvoir des organisations, ont été conceptualisées à l'aide de certains termes comme le « plafond de verre », popularisé dans les médias, le « labyrinthe » et les « parois de verre ». Dans les sections suivantes, nous tenterons de les définir.

### *Le plafond de verre*

Le terme « plafond de verre » (glass ceiling) est apparu dans les années 1980 aux États-Unis (Morrison et al., 1987) pour rendre compte des difficultés que vivaient les femmes pour atteindre les postes exécutifs dans les grandes entreprises américaines. Plusieurs auteures (Bertin-Mouroit et Laval, 2006; Buscatto et Marry, 2009; Eagly et Carli, 2007; Laufer, 2005; Laufer et Pochic, 2004; Marchand et al., 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005) se réfèrent, aujourd'hui encore, à ce concept qui pourrait se définir comme suit : les obstacles invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes les plus hauts placés dans les hiérarchies organisationnelles.

### *Les parois de verre*

D'autres auteurs parlent de parois de verre parce que les femmes seraient plus nombreuses dans les postes de gestion intermédiaires non stratégiques pour l'entreprise (Cappellin, 2010). Ces femmes se retrouveraient donc bloquées à la périphérie de l'organisation sans être capable d'y rejoindre le noyau principal et influent pour pouvoir atteindre les postes de haut niveau. Par exemple, Laufer et Pochic (2004) mentionnent que les femmes cadres à potentiel sont souvent insatisfaites de leur gestion de carrière, car elles se retrouvent majoritairement dans les postes où l'évolution de carrière est moindre, c'est-à-dire davantage dans les filières professionnelles et non managériales.

### *Le labyrinthe*

Eagly et Carli (2007) parlent plutôt de labyrinthe, car lorsque les règles et les pratiques organisationnelles ne sont pas transparentes, il n'est pas évident de discerner quels chemins les femmes doivent emprunter pour progresser dans la hiérarchie des organisations. Ainsi, comme dans un labyrinthe, les femmes n'arrivent pas avoir une vision globale de la situation pour se rendre compte qu'elles font fausse route.

Toutes ces métaphores ont un point en commun : rendre compte des obstacles qui freinent la progression de carrière des femmes. Elles refusent l'hypothèse voulant que les femmes se butent à un retard historique et mettent en évidence toute une série de facteurs qui expliquent les barrières vécues par les travailleuses tout au long de leur parcours professionnel, telles les stéréotypes de genre, les normes organisationnelles « masculines », les réseaux de contacts moins élargis pour les femmes, les mentors moins efficaces pour les femmes et la maternité qui seront développés ultérieurement. Toutefois, comme les barrières à la progression de carrière sont insidieuses et difficiles à cerner et qu'elles peuvent se retrouver dans tous les échelons hiérarchiques des organisations, nous nous référons au concept de discrimination systémique pour comprendre comment les femmes accèdent difficilement à certaines catégories d'emploi. C'est une approche dynamique qui met en lumière la manière dont les obstacles vécus par les femmes en emploi s'accumulent et sont inter reliés ce qui peut créer un plafonnement de carrière chez ces dernières.

### **1.2.6 La discrimination systémique**

Tout d'abord, il convient de définir la discrimination directe et indirecte pour comprendre ce qu'est la discrimination systémique. La discrimination directe est intentionnelle dans le mesure où, par exemple, un employeur énonce clairement qu'il ne désire pas embaucher ou promouvoir tel individu ou tel groupe de personnes pour une raison liée directement à sa catégorie socio-économique (par exemple, son genre, sa classe, sa race, sa religion ou ses convictions politiques) (Chicha, 1989 : 59-60). La discrimination indirecte n'est pas intentionnelle, elle se reflète dans une pratique ou une norme qui se veut neutre, mais qui a pour conséquence de discriminer un groupe en particulier (Chicha, 1989 : 60). Finalement, selon Chicha (1989), la discrimination systémique est plus insidieuse et

engloberait ces deux dimensions. Voici la définition de la discrimination systémique en emploi retenue par cette chercheure :

La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte (Chicha, 1989 : 85).

Selon Chicha (1989), la prégnance des obstacles vécus par les groupes visés, ici les femmes, ferait en sorte que cette discrimination est un cercle vicieux qui perdure. Pour cette chercheure, plusieurs facteurs et acteurs peuvent être responsables d'une discrimination systémique : les entreprises, l'État, les transports, les syndicats, le système éducatif, la famille et l'individu. Il est donc complexe de la discerner, car elle n'est pas aussi visible que la discrimination directe. Ce serait donc l'accumulation de plusieurs obstacles, ou facteurs discriminatoires, qui rendrait la discrimination systémique encore plus tenace.

L'approche féministe en relations industrielles est importante pour comprendre la problématique des assistantes accessoiristes dans l'industrie cinématographique au Québec. Elle souligne que les stéréotypes de genre, qu'ils soient positifs ou négatifs, nuisent à l'atteinte d'une égalité hommes-femmes. De plus, comme les femmes seraient associées à la sphère privée, domestique, et que les hommes seraient associés à la sphère publique, cela renforce les stéréotypes de genre et l'image véhiculée d'un travailleur idéal masculin désavantageant ainsi les femmes dans leur progression de carrière. Les femmes seraient donc marginalisées et subiraient de la discrimination systémique sur les plateaux de tournage et dans la profession d'assistante accessoiriste.

La prochaine partie présente plus en détail les carrières des femmes dans l'industrie du cinéma ainsi que les obstacles à leur progression de carrière qui ont été relevés dans la littérature et qui contribuent de façon subtile et cumulative à les discriminer de manière systémique dans certaines catégories d'emploi.

### **1.3 Les carrières des femmes dans l'industrie du cinéma**

Plusieurs études se sont intéressées aux femmes dans cette industrie et elles comportent habituellement deux dimensions (Wing-Fai et al., 2015). La première s'intéresse au contenu des films et cherche à comprendre pour quelles raisons les personnages féminins sont sous-représentés dans les films et pourquoi ils sont si stéréotypés (Lupien et al., 2013). Le deuxième type de recherches se concentre sur la représentation des femmes à l'arrière de l'écran (Bielby, 2009; Gaudy, 2008; Jones et Pringle, 2015; Lauzen, 2015; Lauzen, 2012; Lupien et Descarries, 2011), type de recherche que nous verrons dans cette section.

Tout d'abord, nous montrerons qu'il existe une ségrégation professionnelle selon le genre dans l'industrie du cinéma. Il y aurait une ségrégation verticale, car les femmes sont peu nombreuses dans les postes stratégiques et décisionnels. Ensuite, la littérature sur le sujet montre qu'il existe une ségrégation horizontale parce que les femmes se retrouvent plus nombreuses dans certaines catégories d'emploi qui nécessitent des compétences associées aux caractéristiques stéréotypées féminines. Par la suite, nous présenterons les différents obstacles que nous avons relevés dans la littérature sur les carrières des femmes dans l'industrie du cinéma. Comme la littérature sur les femmes dans cette industrie demeure limitée, nous compléterons plusieurs parties à l'aide de la littérature sur les obstacles à la carrière des femmes en général. Des obstacles qui peuvent bloquer les femmes dans leur progression de carrière en étant interdépendants et cumulatifs : les stéréotypes de genre et les préjugés, le double standard, la double contrainte, les normes organisationnelles « masculines », la faiblesse des réseaux de contacts, le recrutement informel spécifique à cette industrie qui augmente les inégalités de genre, les mentors moins efficaces pour les femmes, la parentalité, le statut marital et la structure familiale ainsi que les préjugés à l'égard de l'ambition professionnelle et des aspirations de carrière des femmes. Ces facteurs peuvent s'accumuler et sont parfois interdépendants, créant ainsi un plafonnement de carrière chez les femmes et sont susceptibles d'être vécus par les assistantes accessoiristes de plateau qui travaillent dans l'industrie cinématographique.

### **1.3.1 La ségrégation professionnelle selon le genre**

#### **a) La ségrégation verticale**

Comme Lauzen (2012, 2015) le souligne, une forme de plafond de pellicule affecte les femmes dans les métiers créatifs du cinéma : scénariste, réalisatrice et productrice. Au sein de ces métiers, les femmes n'ont pas accès aux mêmes types de film ni aux mêmes budgets que les hommes et sont sous-représentées (Bielby, 2009; Gaudy, 2008; Lauzen, 2015; Lauzen, 2009; Lupien et Descarries, 2011). Par conséquent, elles ont un salaire moins élevé que celui de leurs collègues masculins ce qui accentue les inégalités économiques entre les genres (Eikhof et Warhurst, 2013). Selon l'UNESCO (2014), la majorité des pays qui ont mis en place des mesures d'égalité hommes-femmes ne visent pas les secteurs culturels, ce qui pourrait expliquer, en partie, les inégalités de genre dans ce secteur d'activité.

En ce qui concerne les postes techniques, Gaudy (2008) a remarqué qu'en France la plupart des chefs d'équipe sont des hommes et que la majorité des assistantes sont des femmes. Constat qui a d'ailleurs été réitéré par Catherine Tessier de l'AQTIS dans un rapport sur les femmes créatrices au Québec (Hayeur et Bissonnette, 2016). Jones et Pringle (2015) considèrent que c'est une socialisation différenciée selon les sexes qui produirait cette division hiérarchique. À l'inverse, quand les femmes se retrouvent dans les postes de chef, elles embauchent souvent des hommes pour les assister renforçant le stéréotype présent dans l'industrie du cinéma, selon lequel il existerait une complémentarité des sexes qui serait essentielle dans certaines catégories d'emploi de technicien sur le plateau de tournage (Gaudy, 2008).

#### **b) La ségrégation horizontale**

Quelques chercheuses (Gaudy, 2008; Jones et Pringle, 2015) remarquent que les femmes se regroupent dans certaines professions techniques. Au Québec, Catherine Tessier de l'AQTIS présente quelques chiffres sur cette ségrégation horizontale selon le genre (Hayeur et Bissonnette, 2016). Les femmes se regroupent donc dans certaines professions comme maquillage (89%), costume (84%), coiffure (60%), scripte (94%) et assistante à la réalisation

(70%) et elles sont quasi absentes de certaines autres : effets spéciaux, machiniste et éclairagiste (Hayeur et Bissonnette, 2016). Au sein du département caméra elles ne représentent que 14,5% de la main-d'œuvre, principalement dans les postes d'assistante (Hayeur et Bissonnette, 2016).

### **1.3.2 Les obstacles à la progression de carrière des femmes dans l'industrie du cinéma**

Dans cette partie, nous présenterons les obstacles à la progression de carrière des femmes dans l'industrie cinématographique. Pour compléter ces études qui demeurent limitées, nous exposerons également les obstacles à la progression de carrière des femmes en général.

#### **a) Les stéréotypes de genre et les préjugés**

Chicha (2011) observe qu'étant donné que les femmes seraient associées à la sphère privée donc domestique, elles seraient par le fait même associées aux qualités et compétences dites féminines en emploi : « dextérité, précision, dévouement, sens de la relation ou de l'organisation » (Chicha, 2011 : 17 [OCDE, 1999 : 222]). Ainsi, les travailleuses sont en général désavantagées par les stéréotypes liés à leur genre parce que les qualités qui sont plus souvent associées aux femmes sont sous-évaluées dans un marché du travail où les compétences stéréotypées masculines sont davantage valorisées : force physique, technicité, raison, autorité (Chicha, 2011). De plus, puisque les exigences des emplois où les femmes prédominent sont associées aux qualités stéréotypées féminines, elles sont souvent perçues comme étant « naturelles » lorsqu'elles sont exécutées par des femmes, ce qui ne nécessiterait pas d'effort significatif. Par conséquent, la valeur des emplois à prédominance féminine a tendance à être sous-estimée (Chicha, 2011 : 17).

En outre, les employeurs auraient encore certains préjugés à l'égard des femmes au travail en considérant que leur salaire n'est qu'un « salaire d'appoint » en complément de celui de leur conjoint (souvent considéré comme le pourvoyeur de la famille) (Chicha, 2011 : 17). Les employeurs auraient donc tendance à croire que les femmes n'ont pas besoin d'un salaire aussi

élevé que celui des hommes (Chicha, 2011) parce qu'elles n'ont pas la première responsabilité financière auprès de leur famille. Pourtant, les structures familiales ont changé et les revenus des femmes sont souvent indispensables pour leur famille peu importe le type de famille dans lequel elles vivent (monoparentale, nucléaire ou sans enfants) (Chicha, 2011).

Dans un contexte de gestion, beaucoup d'auteurs mentionnent que l'image véhiculée du dirigeant idéal au sein des sociétés occidentales est celle d'un homme (Bertin-Mouro et Laval, 2006; Buscatto et Marry, 2009; Eagly et Carli, 2007; Laufer, 2005; Laufer et Pochic, 2004; Marchand et al., 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005). Pour sa part, Acker (2009) ajoute que cette image est non seulement celle d'un homme, mais qu'elle est aussi celle d'un homme blanc. Les organisations reproduiraient donc des images genrées et racisées de ce que devrait être un chef.

Schein et ses collègues (1996) ont demandé à des étudiants en gestion de relever les caractéristiques essentielles pour réussir en tant que gestionnaire et en contrepartie les caractéristiques associées aux hommes et aux femmes. En comparant ces résultats, elles ont remarqué que les étudiants associaient les caractéristiques d'un bon gestionnaire à celles d'un homme renforçant l'image du dirigeant idéal comme étant un homme. Belghiti-Mahut (2004) constate d'ailleurs que les femmes qui montent dans la hiérarchie des organisations sont souvent celles qui adoptent des comportements stéréotypés masculins parce que ce sont ces comportements qui sont valorisés au sein des organisations.

Eagly et Carli (2007) relatent les résultats de méta analyses sur le leadership des hommes et des femmes et constatent que les individus perçoivent qu'il existe deux types de management : celui associé aux femmes, à la coopération et à la participation, et celui associé aux hommes davantage directif et hiérarchique renforçant ainsi des rôles stéréotypés chez les hommes et les femmes. Selon ces chercheuses (Eagly et Carli, 2007), non seulement ces deux modes de gestion s'opposent, mais le type de gestion associé aux hommes semble davantage valorisé au sein de nos sociétés, même si un type de gestion plus participatif semble être plus efficace actuellement dans les organisations.

À l'inverse, Ibarra et Obodaru (2009) constatent que les hommes et les femmes s'attribuent les mêmes caractéristiques qui sont considérées comme étant essentielles pour réussir en tant que leader, mis à part la capacité à être visionnaire qui serait, selon les hommes, déficiente chez les femmes. Les chercheuses concluent donc que les hommes et les femmes n'ont pas un style de leadership différent et que ce serait plutôt une internalisation des stéréotypes de genre qui accentuerait une perception de leadership différencié selon les genres. Ainsi, la persistance des stéréotypes de genre quant aux différences de leadership entre les femmes et les hommes serait tellement prégnante, que les individus auraient tendance à croire que ces différences sont réelles et auraient tendance à les reproduire. Cette situation désavantage les femmes dans leur carrière, car il y a un décalage entre ce que les collègues et les employeurs s'attendent d'elles et ce qu'elles font réellement.

Les résultats des études sur le leadership et les dirigeants peuvent s'appliquer aux chefs accessoiristes de plateau en tant que gestionnaire de leur équipe et supérieur immédiat. De plus, dans l'industrie du cinéma, Jones et Pringle (2015) arrivent à la conclusion qu'une ségrégation horizontale serait une conséquence des stéréotypes de genre qui naturaliseraient des qualités stéréotypées féminines ou stéréotypées masculines provoquant une ségrégation horizontale selon le genre.

## **b) La masse critique**

Dans la littérature sur les carrières des femmes, Laufer (2005) observe que lorsque les femmes sont rares au sommet des hiérarchies organisationnelles, elles n'ont pas de modèles à suivre et sont souvent confrontées à une situation stressante. En effet, leur parcours professionnel qui diffère de celui de leurs collègues masculins et la rareté des femmes dirigeantes au sommet font en sorte qu'elles sont plus remarquées et qu'elles ont davantage de pression pour réussir. De plus, les hommes ont parfois des comportements hostiles à leur égard (Laufer, 2005).

C'est Kanter, en 1977, qui a d'abord conceptualisé ce phénomène et qui lui a donné le nom de « tokenisme ». Il est question de « tokenisme » lorsque qu'une personne d'un groupe minoritaire, une personne « token », se retrouve dans un groupe majoritaire. Ainsi, par



exemple, l'identité d'une femme qui se retrouverait dans un poste hiérarchique haut placé où les hommes sont majoritaires serait réduite à son genre. Tous les gestes qu'elle poserait seraient analysés en fonction de son genre et non de ses caractéristiques personnelles et les membres du groupe majoritaire s'attendraient à ce qu'elle agisse selon les stéréotypes qui sont attribués à son groupe, ici le genre. Ceci renforcerait les stéréotypes attribués au groupe minoritaire et permettrait au groupe majoritaire d'exercer un contrôle social en milieu de travail (Kanter, 1977).

Selon Chicha (1989), il est important, dans un programme d'accès à l'égalité en emploi, d'atteindre une masse critique, soit environ 30% de personnes en situation minoritaire dans une catégorie d'emploi, pour que ces personnes, ici les femmes, soient attirées par ce type d'emploi et décident d'y rester. Lorsque la masse critique est atteinte, les femmes peuvent s'entraider ce qui leur permet une meilleure intégration en emploi et diminue aussi une pression relative à leur statut minoritaire (Chicha, 1989). Eagly et Carli (2007) observent que c'est seulement lorsque cette masse critique est atteinte que les femmes sont évaluées en fonction de leurs compétences individuelles et non en fonction de leur genre.

### **c) Le double standard**

Au sein de la littérature sur les carrières des femmes, Ibarra et Obodaru (2009) ont comparé la perception qu'ont les superviseurs, les collègues, les clients et les fournisseurs du leadership des hommes gestionnaires à celui des femmes gestionnaires. Ces auteures ont constaté que la majorité des collègues masculins jugent que les femmes n'ont pas la capacité d'être visionnaires. Pour ces chercheuses, les femmes ne manqueraient pas de vision, mais elles feraient plutôt face à un gros désavantage parce qu'elles n'auraient pas la présomption d'être compétentes. Par exemple, quand les hommes utilisent un leadership coopératif, leurs collègues considéreraient que c'est positif tandis que lorsque ce sont les femmes qui l'utilisent, leurs collègues auraient tendance à croire que c'est parce qu'elles ne sont pas capables de faire mieux (Ibarra et Obodaru, 2009). Conscientes qu'elles sont jugées plus sévèrement par leurs pairs et qu'elles n'ont pas le droit à l'erreur, certaines femmes gestionnaires auraient donc tendance à travailler plus fort pour prouver qu'elles méritent leur place (Michaudville, 2014). Ainsi, il est possible de définir le double standard comme étant une situation inéquitable où les

femmes sont jugées différemment des hommes quand pourtant elles sont aussi productives ou performantes qu'eux.

#### **d) La double contrainte**

Plusieurs chercheuses (Acker, 2009; Buscatto et Marry 2009; Eagly et Carli, 2007; Ely, 1995; Marchand et al., 2007) constatent que les femmes en situation de pouvoir ont de la difficulté à discerner quels comportements adopter pour être acceptées au sein de leur entreprise et pour légitimer leur position. Pour ces chercheuses, ces femmes se retrouvent devant une incohérence majeure et font face à une double contrainte : si elles adoptent des comportements stéréotypés « féminins », elles ne sont pas considérées comme des dirigeantes compétentes parce qu'elles adoptent des comportements qui ne concordent pas avec l'image d'un dirigeant idéal (associé à des stéréotypes masculins). À l'inverse, si elles adoptent des comportements trop « masculins », elles sont mal perçues au sein de leur entreprise, car elles transgressent les stéréotypes de genre. Dans les deux cas, elles sont désavantagées et les comportements exemplaires à adopter pour les femmes restent très difficiles à discerner.

Dans une étude ethnographique réalisée en France, Gaudy (2008) mentionne que les femmes dans l'industrie du cinéma qui travaillent dans les emplois à prédominance masculine font face à une double contrainte, c'est-à-dire une situation paradoxale où il est impossible pour elles de choisir quels comportements adopter sans être pénalisées. Elles évoluent dans un univers d'hommes et doivent adopter des comportements stéréotypés masculins pour se conformer à la culture masculine qui est présente, notamment en s'habillant de la même façon qu'eux. Toutefois, elles ne doivent pas transgresser certains stéréotypes relatifs à leur genre, par exemple elles doivent demeurer discrètes. Gaudy (2008) souligne également que les femmes sont conscientes qu'elles ne doivent pas trop afficher leur féminité, sans quoi elles risquent d'envoyer de faux signaux de séduction et ne seront pas respectées sur les plateaux de tournage.

#### **e) Les normes de présentisme**

Au sein des équipes de gestion, le modèle du parfait manager reflète l'idée que la présence physique au bureau pendant de longues heures est primordiale pour effectuer son

travail correctement (Buscatto et Marry, 2009; Laufer, 2005). Si Laufer (2005) constate que la disponibilité est essentielle à la progression d'une carrière, Bertin-Mouro et Laval (2006), quant à elles, parlent plutôt d'une norme de présentéisme au bureau. Acker (2009) montre également que l'image du parfait travailleur est proportionnelle au dévouement qu'il manifeste face à l'entreprise pour laquelle il travaille: « work is organized on the image of an unencumbered worker who is totally dedicated to the work and who has no responsibilities for children and family demands other than earning a living. » (2009 : 206) Ainsi, les employés qui ne sont pas « visibles » et mis en valeur par leur présence accrue au travail seraient pénalisés dans leur carrière (Kelly et al., 2010). Ces normes organisationnelles désavantageraient en grande partie les femmes qui s'occupent, encore aujourd'hui, de la majorité des tâches domestiques ou reliées aux enfants et qui n'ont donc pas la possibilité de rester de longues heures au bureau (Kelly et al., 2010; MFA, 2011). De plus, pour certaines d'entre elles qui désirent travailler de la maison, elles seraient désavantagées parce qu'elles ne seraient pas visibles au sein de l'entreprise et leurs collègues auraient tendance à croire qu'elles travaillent moins fort (Kelly et al., 2010).

Dans une étude australienne, Carney et Junor (2014) ont montré que les longues heures de travail et les emplois à temps plein, où peu de mesures existent pour organiser leur temps de travail, affectent négativement la carrière des femmes.

#### **f) Les réseaux de contacts et le recrutement informel**

Au point 1.1.4 nous avons établi que l'industrie du cinéma est un secteur d'activité risqué et incertain où les employeurs embauchent leurs employés de manière informelle, c'est-à-dire de bouche à oreille (Bielby, 2009; Eikhof et Warhurst, 2013; Wreyford, 2015), par conséquent les réseaux de contacts sont indispensables (Blair, 2000; Blair 2003; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996). Cependant, ce type de recrutement crée des inégalités entre les hommes et les femmes, car les dirigeants, qui sont majoritairement des hommes, embauchent des individus qui sont similaires à eux, qui sont à leur image donc qui sont des hommes (Bielby, 2009; Byrne, 1971; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2015). Pour tenter d'expliquer pour quelles raisons les personnes se regroupent en catégorie homogène, c'est souvent la théorie de la similarité attraction de Byrne (1971) qui est citée. Selon cette

théorie, les individus seraient plus en confiance lorsqu'ils sont entourés d'individus qui leur ressemblent sur le plan socio-économique (race, genre, classe, âge). Ils auraient donc tendance à se regrouper entre eux et à perpétuer une homogénéité au sein des groupes. Dans l'industrie du cinéma, les femmes se retrouvent dans un cercle vicieux, car moins il y a de femmes dans les postes décisionnels, moins elles ont de chance d'être engagées (Wreyford, 2015). Catherine Tessier de l'AQTIS considère que recruter les membres d'une équipe par « la voie des équipes naturelles à la façon d'un « *Old Boys Club* » » désavantage les femmes dans leur carrière (Hayeur et Bissonnette, 2016).

En ce qui concerne les postes plus artistiques comme scénariste ou réalisateur, les dirigeants des maisons de productions sont souvent conscients qu'ils recrutent de manière informelle et que cette méthode de recrutement privilégie l'embauche de leurs connaissances. Ceci permet de réduire les coûts et le temps associés au recrutement. Toutefois, ils justifient cette méthode d'embauche par un discours méritocratique qui considère qu'engager une personne en fonction de son talent est une norme qui est neutre (Bielby, 2009; Wreyford, 2015). Ainsi, les femmes se retrouvent une fois de plus dans un cercle vicieux et sont désavantagées parce qu'elles sont souvent exclues des réseaux de contacts des hommes donc elles ont moins de chances d'obtenir des contrats et de prouver qu'elles sont talentueuses. Les dirigeants, quant à eux, justifient leur décision d'embaucher des hommes qu'ils connaissent en expliquant qu'ils ne connaissent pas de femmes aussi talentueuses (Bielby, 2009).

Une étude réalisée en Allemagne dans l'industrie des médias (Festing et al., 2015) arrive à la conclusion que le talent est davantage défini avec des traits stéréotypés associés aux hommes dans les entreprises qui sont composées majoritairement d'hommes que dans les organisations qui sont plus diversifiées. Cette étude laisse présager que la définition du talent véhiculée dans l'industrie du cinéma pourrait correspondre à celle véhiculée dans l'industrie des médias parce que c'est un secteur d'activité composé majoritairement d'hommes, particulièrement dans les postes de haut niveau et de chef.

En outre, tout comme l'industrie des nouveaux médias (Gill, 2002), l'industrie du cinéma est considérée comme un milieu « cool » parce que c'est un milieu attirant pour les jeunes,

dynamique, non hiérarchique, non routinier et où les horaires de travail varient d'une journée à l'autre (Jones et Pringle, 2015). Gill (2002) arrive à la conclusion que dans l'industrie des nouveaux médias en Europe la perception du milieu pousse les gens à croire que, parce que l'on considère que l'industrie est « cool », elle est également égalitaire ce qui rend invisible les inégalités de genre qui sont pourtant présentes (Gill, 2002; Jones et Pringle, 2015). Étant donné que cette industrie fonctionne par projets et possède plusieurs similarités avec l'industrie du cinéma, nous pensons que des conclusions semblables pourraient être tirées dans le milieu du cinéma.

De surcroît, les travailleurs de l'industrie du cinéma sont des pigistes qui misent beaucoup sur leur réputation pour progresser dans le milieu. Ainsi, comme les dénonciateurs sont perçus comme des employés difficiles, ils auraient tendance à obtenir moins de contrats. Cette situation favoriserait une culture du silence, c'est-à-dire une culture où on ne dénonce pas les injustices vécues, car les employés de ce milieu ne voudraient pas perdre de contrat en dénonçant une injustice (Grugulis et Stoyanova, 2012; Jones et Pringle, 2015; Wing-Fai et al., 2015).

#### **f) Les mentors**

À notre connaissance, aucune étude sur les mentors n'a été réalisée dans l'industrie du cinéma. Par contre, comme nous l'avons vu au point 1.1.4, les techniciens se regroupent souvent en équipe de travail semi-permanente selon leur département. Il est donc permis de penser que les chefs de ces équipes de travail peuvent faire office de mentor auprès des membres de leur équipe et qu'ils peuvent influencer la progression de carrière de leurs membres. Une situation qui pourrait également être vécue chez les assistantes accessoiristes de plateau.

Pour réussir à monter les échelons d'une entreprise, il est souvent nécessaire de côtoyer un ou plusieurs mentors. Tharenou (2001) constate que les femmes qui accèdent à des postes de haut niveau sont souvent celles qui ont été encouragées à le faire. Pour Belghiti-Mahut (2004), l'encouragement est un déterminant dans l'avancement hiérarchique des femmes. Pochic, Peyrin et Guillaume (2011 : 8-9) parlent plutôt des « faiseurs de carrière ». Ces personnes,

souvent des hommes qui sont eux-mêmes cadres, influencent drastiquement la carrière des individus.

Dans une étude longitudinale sur les différences de carrière managériales entre les hommes et les femmes, Kirchmeyer (2002) a établi que les mentors étaient des hommes à 80% et que les mentorés hommes retiraient plus de bénéfices que les mentorées femmes. Lortie-Lussier et Rinfret ont d'ailleurs réitéré ce constat en 2005 dans une étude sur les déterminants du succès objectif et subjectif de carrière chez les gestionnaires de la fonction publique québécoise : les mentors contribuent davantage à la progression hiérarchique des hommes. En somme, lorsque les femmes ont accès à des mentors, ils sont pour la plupart des hommes et même si ce mentor contribue à l'avancement de leur carrière, à situation équivalente il contribue davantage à celle des hommes. Pour tenter d'expliquer cette inégalité, Ibarra et ses collègues (2010) ont départagé le concept de mentor de celui de sponsor. Les mentors agiraient plutôt pour soutenir et conseiller les mentorés tandis que les sponsors agiraient davantage pour promouvoir la carrière de leur protégé en augmentant leur visibilité au sein de l'organisation (Ibarra et al., 2010). Non seulement les femmes ont moins de sponsors que les hommes, mais lorsqu'elles en ont, elles doivent davantage prouver qu'elles sont prêtes pour des postes de haut niveau.

Les femmes qui ont le privilège d'avoir accès à ces personnes-ressources se retrouvent parfois dépendantes d'elles. Pochic et ses collègues (2011) utilisent le terme de « couple professionnel » dans les cas précis de femmes qui n'ont pas réussi à élargir leur réseau de contacts et qui se fient uniquement à un mentor pour faire avancer leur carrière. Ces auteures (Pochic et al., 2011) affirment que les personnes interviewées ont attribué cette situation à un manque de visibilité dans l'entreprise à cause de leur position souvent en périphérie de l'organisation, c'est-à-dire dans les postes d'expert, de gestionnaire de projets et de cols blancs où les possibilités d'avancement sont réduites, car le nombre de postes de direction reste mince. Ces femmes sont donc à la merci de ces mentors qui sont peu nombreux et risquent d'être bloquées dans leur parcours professionnel si un conflit éclate au sein de leur « couple professionnel » ou si le mentor décide de prendre sa retraite.

### **g) La parentalité**

Selon un portrait statistique des familles au Québec réalisé par le Ministère de la Famille et des Aînés en 2011, les femmes s'occupent, encore aujourd'hui, de la majorité des tâches domestiques ou reliées aux enfants. Ainsi, dans la littérature sur les carrières des femmes en général, Ely et Meyerson (2000) remarquent que les mères seraient pénalisées dans leur progression de carrière parce qu'elles auraient de la difficulté à conjuguer leur vie professionnelle et personnelle. Cette situation serait encore plus marquante pour les femmes qui occupent des postes qui demandent une mobilité géographique (Buscatto et Marry, 2009; Laufer, 2005; Laufer et Pochic, 2004).

Abele et Spurk (2011) ont effectué une étude longitudinale en Allemagne auprès de professionnels ayant obtenu un diplôme universitaire et ils ont constaté que le fait d'être mère influence négativement et directement le nombre d'heures travaillées et influence indirectement, mais négativement la progression de carrière. McIntosh et ses collègues (2012) tendent à montrer que plus les enfants sont jeunes, plus l'avancement professionnel des infirmières est affecté négativement et cette situation est encore plus vraie lorsque les femmes ont leurs enfants tôt dans leur carrière. L'étude de Pochic, Peyrin et Guillaume (2011) sur les femmes cadres à potentiel, arrive à la conclusion qu'il n'y a pas vraiment de différences dans la progression professionnelle des femmes cadres qui ont des enfants par rapport à celles qui n'en ont pas. Ces résultats peuvent paraître contradictoires, mais il faut tenir compte du fait que l'étude de Pochic et de ses collègues ne concerne que les femmes à potentiel et qu'elle ne compare pas leur parcours à celles qui occupent des postes de moins haut niveau.

Aux États-Unis, Correl et Benard (2007) ont effectué une étude expérimentale pour comparer la différence de traitement entre les mères et les non mères qui postulent pour un poste de gestionnaire. Bien que les candidats fictifs (hommes, femmes, parents ou non) possédaient un profil équivalent quant à leur expérience professionnelle et leur diplôme universitaire, une discrimination évidente s'est avérée pour les femmes ayant des enfants. Les chercheurs ont montré que les mères sont perçues comme étant moins compétentes, moins engagées et moins aptes à obtenir un emploi de gestionnaire, à suivre une formation ou à obtenir une promotion. Lors de cette étude, les répondants qui évaluaient les dossiers des candidats considéraient

même que les mères devaient être soumises à des standards plus élevés concernant leur performance et leur ponctualité.

Certaines chercheuses (Abele et Spurk, 2011; Laufer, 2005; Eagly et Carli, 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005; Valcour et Tolbert, 2010) arrivent à la conclusion qu'il existe une différence dans la progression de carrière des hommes et des femmes qui ont des enfants. Plus les hommes ont des enfants, plus ils seraient avantagés en terme de progression de carrière à l'inverse des femmes qui seraient pénalisées plus le nombre d'enfants augmente. Cette tendance a également pu être observée dans l'étude de Correl et Benard (2007), car les répondants attribuaient un salaire plus élevé aux pères. Laufer et Pochic (2004) citent l'étude sur les ingénieurs cadres de Gadea et Marry (2000) et font référence au « mystère de l'escalier inversé » quand elles parlent des femmes ayant trois enfants ou plus qui plafonnent dans leur carrière à l'inverse des hommes qui progressent plus rapidement dans la même situation. Ceci renforcerait le stéréotype de l'homme pourvoyeur qui doit subvenir aux besoins de sa famille et de la femme qui obtient un revenu en complément de celui de son mari, car ses tâches principales sont à la maison (Dyke et Murphy, 2006).

Pour Kirchmeyer (2002), les femmes gestionnaires qui prennent des congés de maternité sont souvent désavantagées dans leurs opportunités futures de carrière. McIntosh et ses collègues (2012) sont arrivés à la conclusion qu'une interruption de plus de 2 ans était dramatique pour la progression de carrière des infirmières en Écosse. Par conséquent, certaines auteures (Michaudville, 2014; Pochic et al., 2011) remarquent que la gestion des naissances est primordiale dans la stratégie de carrière des femmes cadres. Les femmes calculent avec précision à quel moment elles doivent accoucher et être en congé de maternité pour ne pas nuire à leur carrière (Pochic et al., 2011). Elles limitent également la durée de leur congé de maternité (Laufer, 2005) ou repoussent l'âge de la maternité (Hewlett, 2002; Michaudville, 2014). Comme cet arrimage entre la planification des naissances et la gestion de la carrière n'a pu être observée chez les hommes, il devient donc important d'analyser les événements de la vie personnelle tels que la parentalité pour étudier les carrières des individus.



Dans l'industrie cinématographique, un des plus gros obstacles à la carrière des femmes est l'incompatibilité des conditions de travail avec la maternité : la précarité des emplois temporaires, l'incertitude économique, les longues heures de travail, la disponibilité accrue demandée et la dispersion géographique des lieux de tournage (Eikhof et Warhurst, 2013; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2013). Toutes ces conditions sont difficiles à concilier avec une vie familiale. Wreyford (2013) note qu'il n'y a pas beaucoup de mères dans l'industrie du cinéma au Royaume-Uni et qu'il est donc difficile d'obtenir de l'information sur la réalité qu'elles vivent. Au Royaume-Uni, seulement 14% des femmes dans l'industrie ont des enfants, tandis que 40% des hommes sont pères (2013). Pourtant, 45 % de la main-d'œuvre de cette industrie était composée de femmes en 2010 (Skillset, 2010). Cette statistique conduit Wreyford (2013) à conclure que la parentalité affecte davantage la carrière des femmes que celle des hommes. Étant donné que le fait d'avoir des enfants est considéré comme étant un choix personnel dans l'industrie du cinéma, les problèmes de conciliation travail-famille le sont également. Les compagnies de production ne se sentent pas concernées par cette problématique (Jones et Pringle, 2015; Wing-Fai et al., 2015). Les individus adoptent donc des stratégies qui divergent selon leur réalité. Beaucoup de femmes décident de quitter le milieu quand elles ont des enfants (Jones et Pringle, 2015; Wreyford, 2013). D'autres décident de ne pas avoir d'enfants et dédient leur vie à leur carrière, ce que les Néo-Zélandais surnomment les « films widows » (Handy et Rowlands, 2014). Finalement, certains couples à double carrière dans l'industrie du cinéma décident d'alterner leurs contrats pour qu'un des deux partenaires puisse s'occuper des enfants pendant que l'autre travaille (Jones et Pringle, 2015).

#### **h) L'état civil et la structure familiale**

En étudiant les femmes cadres à potentiel, Laufer (2005) conclut qu'une négociation conjugale s'opère entre les conjoints sur une base assez égalitaire et les femmes ne sacrifient pas nécessairement leur carrière pour accommoder leur partenaire. Toutefois, pour ces couples à double carrière, les négociations sont parfois conflictuelles, surtout en ce qui concerne les mobilités géographiques.

Kirchmeyer (2006) a étudié les parcours professionnels des hommes et des femmes ayant obtenu un diplôme de doctorat aux États-Unis. Elle note que les hommes sont plus nombreux

que les femmes à avoir des conjointes sans emploi. De plus, elle remarque que les hommes ayant des conjointes sans emploi sont plus favorisés dans leur carrière que les femmes ayant des conjoints sans emploi (salaire plus élevé et nombre plus élevé de publications). Kirchmeyer (2006) arrive à la conclusion que les conjoints sans emploi le seraient habituellement pour des raisons de perte d'emploi et non pour s'occuper des tâches domestiques à la maison. Ils ne sont donc pas une ressource supplémentaire pour aider les femmes qui travaillent, mais deviennent plutôt un fardeau.

En ce qui concerne les cadres à haut potentiel, Hewlett (2002) observe que les femmes partagent souvent leur vie avec celle d'un homme ayant une carrière similaire à la leur. À l'inverse, les hommes cadres sont souvent en couple avec une femme inactive sur le marché de l'emploi ou travaillant à temps partiel. Cette situation contribuerait à renforcer l'image stéréotypée de l'homme pourvoyeur libéré de toute responsabilité qui est dévoué à son travail.

À notre connaissance, les études sur les femmes dans l'industrie du cinéma n'ont pas analysé les effets de l'état civil et de la structure familiale sur les carrières des femmes. Mais il est possible que ces mêmes conclusions s'appliquent à l'industrie du cinéma.

#### **i) L'ambition professionnelle et les aspirations de carrière**

Naschberger et ses collègues (2012) considèrent qu'il existe deux types d'ambition : 1) l'ambition de carrière où les individus cherchent à améliorer leurs conditions de travail et de vie et l'ambition de mobilité où les travailleurs veulent bouger à l'intérieur ou à l'extérieur de la firme. Les hommes auraient tendance à avoir de plus grandes ambitions de mobilité que les femmes notamment parce qu'elles sont confrontées au désir d'avoir des enfants au moment où les opportunités de déplacement se présentent (31 à 35 ans). De plus, les femmes auraient de la réticence à avouer leurs ambitions professionnelles, car elles font face à une double contrainte voulant que l'ambition professionnelle soit considérée comme étant associée aux qualités stéréotypées masculines. Pour Ely et ses collègues (2014) et Cabrera (2007), les femmes diplômées d'une école de gestion auraient les mêmes aspirations de carrière que les hommes en terminant leurs études. Ce serait le manque de compatibilité entre le travail et la famille et le manque d'appui de la part de leur conjoint dans leur carrière qui influencerait les femmes à

revoir leurs objectifs de carrière à la baisse. Pour sa part, Fels (2004) considère que les femmes manquent d'encouragement et de reconnaissance tout au long de leur vie ce qui fait en sorte qu'elles se sous-estiment et réévaluent leurs aspirations de carrière. Toutefois, Laufer et Pochic (2004) constatent, à l'inverse, que les aspirations de carrière des femmes cadres à potentiel diffèrent très peu de celles des hommes. L'effet de l'ambition professionnelle sur les carrières des femmes n'est donc pas clairement établi par les recherches antérieures, il paraît donc important de poursuivre les recherches sur ce thème.

Dans notre revue de littérature sur les carrières des femmes dans l'industrie du cinéma, nous n'avons pas relevé le facteur de l'ambition professionnelle ou des aspirations de carrière, mais nous pensons que ce facteur pourrait aussi s'appliquer aux assistantes accessoiristes et contribuer à ralentir leur progression de carrière.

Dans cette section, nous avons recensé les obstacles vécus par les femmes dans leur carrière et dans l'industrie du cinéma en particulier. Ces obstacles sont susceptibles de s'accumuler et de s'imbriquer de façon insidieuse et auraient pour conséquence de limiter l'accès des femmes à certaines catégories d'emploi. Elles feraient donc souvent face à une discrimination systémique ce qui peut nuire à leur progression de carrière et ce à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les secteurs d'activité. Cette recension des écrits sera utile pour comprendre comment les assistantes accessoiristes de plateau sont bloquées dans leur carrière et sont donc peu nombreuses dans les postes de chef. Dans la prochaine section, nous verrons la problématique et le modèle de recherche.

## **Chapitre 2 : la problématique et le modèle de recherche**

La revue de littérature vue précédemment, nous permet d'exposer la problématique de cette recherche, de formuler un modèle de recherche et d'émettre quelques propositions de recherche.

### **2.1 La problématique**

Cette recherche vise à comprendre ce qui favorise ou freine la progression de carrière des assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie du cinéma au Québec, car elles sont peu nombreuses dans les postes de chef quand elles sont pourtant majoritaires dans les postes d'assistantes (AQTIS, 2016). L'objectif de cette recherche est donc d'identifier les facteurs qui ont une incidence sur la progression et le plafonnement de carrière de ces femmes.

Comme nous voulons comprendre pourquoi les femmes assistantes accessoiristes n'atteignent pas les postes de chef en plus grand nombre, le concept de succès objectif de carrière nous permettra de constater si elles plafonnent dans leur carrière. Ce concept se mesure par le salaire, les promotions ou les statuts hiérarchiques et le nombre d'années passées dans le poste d'assistante accessoiriste pour les femmes comparé à celui des hommes.

Les théories de la carrière seront utiles pour analyser les choix de carrière des individus et faire ressortir les contextes, les facteurs sociaux et organisationnels à la fois subtils et complexes dans lesquels ils sont faits. Puisque les individus dans l'industrie du cinéma ne suivent pas un modèle de carrière de type traditionnel en évoluant au sein de la même organisation tout au long de leur vie, nous utiliserons un modèle de carrière qui s'inscrit dans la lignée des modèles de carrière renouvelés pour analyser la progression de carrière des assistantes accessoiristes dans l'industrie du cinéma. De plus, comme les femmes expérimentent des obstacles spécifiques dans leur progression de carrière et que seul le modèle kaléidoscopique de Mainiero et Sullivan (2008) prend en compte ces particularités, nous utiliserons ce modèle pour analyser la progression de carrière des assistantes accessoiristes. Le modèle (Mainiero et Sullivan, 2005, 2008) possède trois dimensions de carrière : le défi, l'équilibre et l'authenticité où l'une de ces composantes prend le dessus sur les deux autres

dans certaines phases de la vie des individus. Selon ces chercheuses (Sullivan et Mainiero, 2007), les femmes suivent un type de carrière différent de celui des hommes, parce qu'elles accordent plus d'importance à la dimension d'équilibre à la mi-carrière, entre autres pour prendre soin de leurs enfants. Ce modèle nous permettra de comprendre les différents parcours professionnels des individus dans l'industrie du cinéma selon leurs parcours de vie. En somme, ce modèle permettra d'établir un cadre théorique pour analyser les données recueillies lors de l'étude sur les parcours professionnels des individus.

Ensuite, pour cibler les facteurs qui peuvent contribuer à exclure les femmes de certaines catégories d'emploi dans l'industrie du cinéma, nous avons passé en revue les études sur le sujet. La revue de littérature a d'abord montré que l'industrie du cinéma est un secteur d'activité compétitif et risqué où les emplois sont temporaires pour permettre aux organisations une meilleure flexibilité. Les individus suivent donc une carrière de type sans frontière parce qu'ils évoluent de contrat en contrat et de firme en firme. Le recrutement est informel donc les réseaux de contacts et la réputation sont des composantes essentielles pour réussir une carrière dans l'industrie du cinéma. En outre, pour remédier à l'insécurité provoquée par ce type de carrière, les individus forment souvent des équipes de travail qui cheminent ensemble de projet en projet. Cette formation d'équipe permet une certaine protection d'emploi, mais rend également les membres de l'équipe dépendants de leur chef. D'ailleurs, les chercheurs qui ont développé le modèle de carrière sans frontière ont analysé les carrières des individus dans l'industrie du cinéma parce que leur parcours professionnel est marqué par une mobilité inter firmes (De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996; Jones et De Fillippi, 1996). Il sera donc intéressant d'analyser les données recueillies sur les carrières des assistantes accessoiristes de plateau à l'aide de ce modèle pour déterminer si ce type de carrière désavantage les femmes comme Valcour et Tolbert (2010) le suggèrent, ou si à l'inverse, il peut procurer des avantages dans la progression de carrière des individus.

Le cadre théorique de notre recherche comprend également l'approche féministe en relations industrielles. Cette approche postule que les inégalités de genre, qu'elles soient économiques, sociales ou politiques doivent être enrayerées dans la société et sur le marché du travail. En outre, dans la mesure où les femmes sont très peu nombreuses dans le poste de chef

accessoiriste de plateau, cela pourrait créer des inégalités de revenu entre les genres, car ces femmes n'ont pas accès aux salaires plus élevés de chef. Par conséquent, il serait donc important de mettre en lumière les facteurs qui causent cette ségrégation verticale pour essayer d'y remédier.

De plus, comme les femmes composent la majorité de la main-d'œuvre dans le poste d'assistante accessoiriste de plateau et que les compétences requises pour ce poste sont davantage associées aux comportements stéréotypés féminins comme l'organisation, la propreté et la discrétion, on pourrait penser qu'elles subissent également une ségrégation horizontale qui les confine dans leur poste.

Bien qu'il existe plusieurs concepts pour tenter de comprendre ce qui freine les femmes dans leur progression de carrière, c'est l'approche de discrimination systémique de Chicha (1989) qui sera utilisée dans ce mémoire pour discerner les facteurs cumulatifs et interdépendants qui peuvent contribuer à limiter l'accès des femmes à certaines catégories d'emploi. C'est une approche dynamique qui met en lumière la complexité des facteurs sociaux et organisationnels qui peuvent se conjuguer pour discriminer les femmes à tous les niveaux dans les organisations de plusieurs secteurs d'activité.

Au Québec, les Réalisatrices équitables examinent attentivement la représentation des femmes créatrices à l'arrière (Lupien et Descarries, 2011) et à l'avant de l'écran (Lupien et al., 2013). Elles publient également plusieurs mises à jour de la situation des femmes scénaristes, réalisatrices et actrices sur leur site internet (2016), mais très peu de ces données concernent les techniciennes. Cette situation est probablement due au fait que l'AQTIS et IATSE 514 ne compilent pas ces données à l'inverse de la Sartec (association de scénaristes) et de l'UDA (association d'acteurs). Toutefois, la réalité des femmes qui sont en postes de création n'est pas la même que celle des techniciennes, car elles n'ont pas le même rapport de pouvoir vis-à-vis de l'équipe de tournage. Malgré toutes les difficultés qu'elles peuvent rencontrer, les réalisatrices, les productrices, les scénaristes et les actrices se situent en haut dans la ligne hiérarchique et bénéficient de plus de privilèges. Elles sont dans des postes où elles sont plus autonomes et libres que les assistantes accessoiristes qui sont sous l'autorité d'un chef et elles

ne vivent probablement pas les mêmes problématiques. Il est donc pertinent d'analyser plus en profondeur la réalité de ces techniciennes, car le phénomène n'est que peu documenté. Les quelques études qui se sont penchées sur le sujet ne concernent pas les techniciennes du Québec et malgré plusieurs similarités, les réalités cinématographiques ne sont pas identiques d'un pays à l'autre. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, les techniciens sont tous des travailleurs autonomes non syndiqués (Jones et Pringle, 2015) à l'inverse des techniciens au Québec qui sont pour la plupart syndiqués.

La revue de littérature a identifié les difficultés qu'ont les femmes à progresser dans cette industrie. Ainsi, il existe une ségrégation verticale et une ségrégation horizontale, influencées, entre autres, par les stéréotypes de genre. En effet, les femmes sont sous-représentées dans les postes de pouvoir et les postes stratégiques et se concentrent dans les métiers à prédominance féminine et les postes d'assistantes.

Ainsi, les obstacles qui peuvent contribuer au plafonnement de carrière des femmes sont nombreux : 1) les stéréotypes de genre qui renforcent les rôles sexuels stéréotypés chez les individus; 2) l'effet de la masse critique qui renforce les stéréotypes de genre et qui met l'accent sur les différences sexuées des femmes dans une position minoritaire; 3) le double standard, car les performances des femmes au travail sont jugées plus sévèrement que celles des hommes ; 4) la double contrainte créant une certaine ambiguïté autour des comportements à adopter par les femmes sur les plateaux de tournage; 5) les normes organisationnelles de présentisme désavantageuses pour les femmes; 6) le recrutement informel prisé dans ce milieu contribue à limiter l'accès des femmes de certains métiers, car elles ne sont pas présentes dans les « Old Boys Club » qui privilégient l'embauche de leurs semblables; 7) des mentors moins efficaces pour les femmes; 8) l'instabilité du milieu, la précarité financière qui émane des emplois temporaires, les longues heures de travail, la dispersion géographique des lieux de tournage et la disponibilité accrue qui est demandée sont des conditions de travail qui désavantageraient les mères, car elles auraient de la difficulté à équilibrer leur vie professionnelle et personnelle; 9) l'état civil et une structure familiale traditionnelle ajoutent une pression supplémentaire aux femmes qui vivent en couple à double carrière et 10) l'ambition professionnelle et les aspirations de carrière tendent à diminuer en vieillissant, car

les nombreuses difficultés rencontrées tout au long de la carrière par les femmes les conduisent parfois à revoir leurs ambitions à la baisse. Tous ces facteurs peuvent avoir une incidence négative sur la progression de carrière des femmes en les empêchant de gravir les échelons hiérarchiques de leur profession.

La question de recherche qui nous préoccupe est donc la suivante : quels sont les facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec?

## **2.2 Le modèle et les propositions de recherche**

Le modèle théorique comprend une variable dépendante : le succès objectif de carrière. La recension des écrits nous permet de penser que quatre variables indépendante ont une incidence sur cette variable : 1) stéréotypes de genre, 2) dynamique de l'équipe de travail; 3) maternité et 4) succès subjectif de carrière.

Nous utilisons une dimension objective du succès de carrière pour la variable dépendante, car l'objectif de notre recherche est de comprendre pourquoi les assistantes accessoiristes ne sont pas plus nombreuses dans le poste de chef accessoiriste. Le succès objectif de carrière renvoie donc à des critères objectifs qui se mesurent par les promotions, le salaire et le statut hiérarchique (Arthur et al., 2005; Feldman et Ng, 2007; Ng et al., 2005; Sturges, 1999).

La variable indépendante stéréotypes de genre se définit comme étant des idées préconçues et généralisées négatives ou positives qui catégorisent une personne selon son groupe d'appartenance, ici le genre, et qui perpétuent des inégalités de genre (Descarries et Mathieu, 2009; Gaborit, 2009 : 18).

La variable indépendante dynamique de l'équipe de travail fait référence à l'équipe de travail formée par un assistant et un chef accessoiriste de plateau ou un assistant et un accessoiriste de plateau qui évoluent ensemble de contrat en contrat (Bechky, 2006; Blair, 2001, 2003).



La variable indépendante maternité se mesure par le nombre d'enfants et leur âge (Abele et Spurk, 2011; Eagly et Carli, 2007; Kirchmeyer, 2005; McIntosh et al. 2012; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005; Valcour et Tolbert, 2010).

La variable indépendante succès subjectif de carrière peut se mesurer à l'aide de critères subjectifs, notamment le sentiment perçu à l'égard de la satisfaction personnelle et de l'accomplissement personnel vécu en emploi (Arthur et al., 2005; Feldman et Ng, 2007; Ng et Eby, Sorensen et Feldman, 2005; Sturges, 1999).

Le prochain segment explore les différentes propositions de recherche élaborées selon les théories examinées dans la revue de littérature effectuée précédemment. L'objectif de cette étude est d'identifier les facteurs qui ont une incidence positive ou négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes. Les propositions de recherche reflètent donc les interactions présentées dans le modèle de recherche.

**Proposition 1 : Les stéréotypes de genre ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

Selon le bottin des membres de l'AQTIS (2016), les femmes sont majoritaires dans les postes d'assistante accessoiriste de plateau et sont minoritaires dans les postes de chef. Quelques chercheuses ont réitéré ce constat pour l'ensemble des postes techniques dans l'industrie du cinéma : Gaudy (2008) en France et Jones et Pringle (2015) en Nouvelle-Zélande. De plus, la description des tâches et des compétences liée au poste de chef comparativement à celle liée au poste d'assistante accessoiriste de plateau laisse présager qu'il existe un clivage important qui renforce les rôles sexuels stéréotypés. Les assistantes accessoiristes de plateau sont plus en retrait et organisent les accessoires de la journée tandis que les chefs sont dans le feu de l'action, ils interagissent et négocient avec les autres chefs de département (Ruer et Hamel 2006; Trouillet 2004; Verreault, s.d.). Ainsi, l'image du chef, à l'instar des dirigeants d'entreprise plus traditionnelle, est celle d'un homme qui possède des compétences stéréotypées masculines telles que le leadership, des compétences manuelles et l'autorité tandis que les assistantes accessoiristes de plateau doivent posséder des compétences stéréotypées féminines comme la discrétion, le sens de l'organisation et de la propreté (Bertin-

Mourot et Laval, 2006; Buscatto et Marry, 2009; Chicha, 2011; Eagly et Carli, 2007; Laufer, 2005; Laufer et Pochic, 2004; Marchand et al., 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Maza et Casini, 2005). Tel qu'établi par l'approche féministe en relations industrielles, les stéréotypes de genre véhiculés au sein de la société peuvent créer des inégalités de genre en maintenant les femmes dans les postes de niveau hiérarchique inférieur. Nous pouvons donc penser que les stéréotypes de genre associés au poste de chef accessoiriste ou d'accessoiriste de plateau sont bien ancrés et contribuent à limiter l'accès des femmes à ces postes. Elles sont souvent cantonnées dans des postes d'assistantes qui les empêchent de développer davantage leurs compétences. En outre, les femmes intériorisent aussi les stéréotypes de genre féminins (Chicha, 1989; Ibarra et Obodaru, 2009) et masculins; et croient qu'elles n'ont pas les compétences requises pour accéder au poste de chef.

**Proposition 2 : La dynamique de l'équipe de travail a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

La recension des écrits a montré que la plupart des départements sont composés d'équipes semi-permanentes avec à leur tête un chef qui recrute ses membres de manière informelle, souvent de bouche-à-oreille (Bechky, 2006; Blair, 2001; 2003). Les réseaux de contacts et l'entretien d'une bonne réputation sont donc importants pour progresser dans cette industrie (De Fillippi et Arthur, 1998; Faulkner et Anderson, 1987; Jones et De Fillippi, 1996). La formation d'équipe permet aux membres qui la composent de bénéficier d'une certaine protection d'emploi dans un domaine assez compétitif et instable (Blair, 2001, 2003). Toutefois, les membres d'une équipe doivent maintenir un niveau de performance et de productivité élevé pour garder leur place et sont parfois dépendants du chef qui trouve les prochains contrats de travail (Blair, 2003). Étant donné que les équipes de travail aux accessoires sur un plateau de tournage sont souvent composées de 2 personnes (une assistante et un chef), cette situation peut engendrer une problématique qui ressemble à celle expliquée par Pochic et ses collègues (2011). Les femmes forment un « couple professionnel » avec leur chef et deviennent dépendantes de lui. Elles sont désavantagées si un conflit éclate au sein de leur couple ou si le chef décide de se retirer du milieu (Pochic et al., 2011). Cette dépendance à l'égard de l'équipe de travail reproduit les modèles patriarcaux vus dans l'approche féministe en relations industrielles, car elle crée des rapports de force inégalitaires entre les

genres. Les assistantes accessoiristes ont donc de la difficulté à progresser dans leur carrière, car elles sont emprisonnées dans un couple professionnel qui d'un côté leur procure une sécurité d'emploi, mais de l'autre accentue leur degré de dépendance auprès de leur chef. Par conséquent, la dynamique de l'équipe de travail aurait une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau.

**Proposition 3 : La maternité a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

Tel que montré dans la revue de littérature, l'industrie du cinéma est un domaine d'emploi où les conditions de travail sont souvent incompatibles avec des responsabilités familiales (Eikhof et Warhurst, 2013; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2013). Les longues heures de travail, la dispersion géographique des lieux de tournage, la disponibilité extensive qui est demandée, l'instabilité financière et la précarité des emplois ne permettent pas aux mères d'équilibrer leur vie professionnelle et personnelle dans un moment de leur vie où la dimension d'équilibre tend à prendre plus de place (Mainiero et Sullivan, 2005, 2008). Ainsi, le modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2005) utilisé dans notre cadre théorique permet d'expliquer comment les femmes sont davantage affectées par la parentalité que les hommes dans leur carrière, car leurs choix de vie diffèrent de ceux des hommes. De plus, comme les femmes s'occupent encore aujourd'hui de la majorité des tâches domestiques et reliées aux enfants (MFA, 2011), elles se voient dans l'obligation de ralentir leur vie professionnelle voire même de la quitter (Jones et Pringles, 2015; Wreyford, 2013). Par conséquent, la maternité aurait une incidence négative sur le succès objectif de carrière des mères assistantes accessoiristes, car elles auraient de la difficulté à concilier leurs obligations familiales avec leur vie professionnelle.

**Proposition 4 : Le succès subjectif de carrière a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

Tel que mentionné dans la revue de littérature, les femmes percevraient leur succès de carrière différemment des hommes (Arthur et al., 2005; Feldman et Ng, 2007; Ng et al., 2005; Sturges, 1999). Comme différents auteurs l'ont souligné, elles accorderaient plus d'importance que les hommes aux composantes intrinsèques du succès de carrière comme la satisfaction

personnelle de l'emploi et l'accomplissement personnel. Qui plus est, les femmes reverraient leurs aspirations de carrière à la baisse durant leur carrière parce qu'elles manqueraient d'encouragement et de reconnaissance et qu'elles vivraient un niveau élevé de conflit entre leur vie professionnelle et personnelle (Ely et Stone, 2014; Fels, 2004; Naschberger et al., 2012). De plus, les critères objectifs du succès de carrière tels que le poste hiérarchique et la rémunération ne seraient pas aussi importants pour elles, à l'inverse des hommes qui leur accorderaient une plus grande importance (Sturges, 1999). Il est important de distinguer les dimensions objectives et subjectives du succès de carrière, car tel que mentionné par Valcour et Tolbert (2010), accorder uniquement de l'importance aux critères subjectifs de carrière pourrait augmenter les inégalités économiques entre les hommes et les femmes. Ainsi, cette différence de perception du succès de carrière ferait en sorte que les assistantes accessoiristes ne jugeraient pas nécessaire de gravir les échelons hiérarchiques de la profession, car ce changement de statut ne leur procurerait pas une satisfaction personnelle plus élevée. Toutefois, comme Chicha (1989) le mentionne, il convient de demeurer critique face à ces conclusions, car la perception du succès de carrière des individus peut aussi être influencée par d'autres facteurs tels que les stéréotypes de genre, notamment lorsqu'ils sont intériorisés. Il sera donc utile de faire ressortir une différence de perception entre les hommes et les femmes, s'il y en a une.

## **Chapitre 3 : La méthodologie de la recherche**

Dans ce chapitre, nous verrons quelle méthodologie a été privilégiée pour répondre à la question de recherche. Dans un premier temps, nous définirons le statut de la chercheuse en lien avec sa posture épistémologique féministe. Ensuite, nous expliquerons le devis de la recherche, puis l'opérationnalisation des variables. En quatrième lieu, nous énoncerons les moyens que nous avons pris pour collecter les données et recruter notre échantillon et nous décrirons la composition de celui-ci. Par la suite, nous exposerons la méthode utilisée pour analyser les données. Pour clore ce chapitre, quelques considérations éthiques seront exposées.

### **3.1 Le statut de la chercheuse**

L'auteure de cette recherche compte plus de quinze années d'expérience en tant qu'assistante accessoiriste et accessoiriste extérieur dans l'industrie du cinéma au Québec. Cette expérience de travail est pertinente pour effectuer cette étude. De plus, comme le sujet étudié est très peu documenté, l'auteure de l'étude devient une informatrice clé (Fetterman, 2012) pour expliquer certains détails de l'industrie et du métier. Cette non distanciation entre le sujet de l'étude et la chercheuse est acceptée voire même valorisée dans les recherches féministes (Ollivier et Tremblay, 2000).

Tel que mentionné précédemment dans la section 1.2, l'approche féministe en relations industrielles remet en question la neutralité et l'objectivité des recherches positivistes qu'elle considère androcentrique (Forrest, 1988; Hansen, 2002). En général, les recherches féministes qui se revendiquent de la théorie du point de vue située considèrent que la neutralité et l'objectivité souhaitées dans ces recherches sont impossibles à atteindre puisque le savoir est construit dans un contexte particulier (Ollivier et Tremblay, 2000). Une certaine part de subjectivité est toujours présente, car les intérêts du chercheur sont liés à un lieu, une histoire et une culture déterminés (Ollivier et Tremblay, 2000; Sprague, 2005).

De plus, comme les recherches féministes ont, entre autres, le projet de transformer les rapports sociaux de sexe (Gravel et al., 2007), elles valorisent le militantisme féministe et une certaine forme d'engagement des chercheuses auprès de leur sujet et de leurs participantes. Cet

engagement permet aux chercheuses d'établir un lien de confiance avec les répondantes, ce qui leur permet de capter toute la subtilité des expériences de vie des femmes (Ollivier et Tremblay, 2000). Toutefois, il est important de mentionner que cet engagement auprès des participantes ne doit pas dépasser les limites parfois subtiles d'un cadre de recherche, car il ne faudrait pas non plus créer de fausses attentes pour ces femmes (Ollivier et Tremblay, 2000). Il convient donc aux chercheuses féministes de rester rigoureuses et transparentes tout au long du processus de recherche (Ollivier et Tremblay, 2000). En établissant à l'avance que la chercheuse possède des biais vis-à-vis de son sujet d'étude, la plupart des chercheuses féministes constatent que cela n'affaiblit pas la crédibilité de leur étude, mais qu'au contraire, elle en est renforcée (Ollivier et Tremblay, 2000; Sprague, 2005).

Cette posture épistémologique féministe permet ainsi à l'auteure de cette étude une certaine forme de proximité et de subjectivité envers son sujet et ses participantes. Ses quinze années d'expérience dans l'industrie du cinéma lui ont permis d'établir certains faits concernant le métier d'accessoiriste et l'industrie du cinéma au Québec qui ne sont pas documentés dans la littérature scientifique. Quand une information dans le texte sera spécifiée par l'auteure de l'étude, il y sera inscrit auteure entre parenthèse. Pour éviter les biais d'interprétation, son expérience personnelle sur sa carrière d'assistante accessoiriste n'a pas été prise en compte dans les résultats de cette recherche, elle n'a pas répondu aux questions du guide d'entretien.

### **3.2 Le devis de recherche**

Pour réaliser cette étude, il est important de clarifier le devis de recherche et les moyens utilisés pour mesurer les variables de l'étude. Le prochain segment explique le type de recherche effectué et la manière dont sont opérationnalisées les variables.

Nous désirons comprendre pourquoi les assistantes accessoiristes dans le milieu du cinéma au Québec plafonnent dans leur carrière et nous avons utilisé la notion de succès objectif de carrière pour mesurer le plafonnement. Étant donné que seuls quelques textes documentent les expériences de travail des femmes à l'arrière de l'écran, nous effectuons une étude exploratoire utilisant une méthode qualitative (Fortin, 2010) de type narratif (Creswell, 2013). En effet, une étude qualitative permet d'explorer un phénomène peu connu jusqu'à

maintenant, ce qui est le cas avec ce sujet d'étude, et d'investiguer plus en profondeur une thématique particulière (Fortin, 2010). Ce type d'étude permet aussi de comprendre avec subtilité les expériences vécues par les femmes (Ollivier et Tremblay, 2000). De plus, la narration d'histoires, comme Creswell (2013) le suggère, est une méthode de recherche qui permet aux participantes de relater des expériences de vie liées à un phénomène particulier (Creswell, 2013), ici, leur carrière. En nous racontant leur parcours professionnel, il est possible pour nous d'établir les facteurs qui ont une incidence sur leur progression ou leur plafonnement. Il est également possible d'établir des liens entre les phases de vie des personnes et leurs choix de carrière (Hall, 1976), par exemple, en ce qui a trait aux choix de carrière faits par les femmes lors de l'arrivée d'un enfant (Mainiero et Sullivan, 2005).

Toutefois, cette recherche ne comprend pas uniquement une dimension narrative, car quelques thèmes sont explorés plus en profondeur. Par exemple en ce qui a trait aux stéréotypes de genre, à l'équipe de travail, au succès subjectif de carrière et à la maternité, des questions plus spécifiques sont posées. De plus, d'autres facteurs se sont ajoutés lors de la cueillette de données en plus des propositions énoncées.

En outre, cette étude fait partie d'un projet de recherche plus vaste sur la carrière des femmes dirigée par la professeure Mme Émilie Genin de l'Université de Montréal.

### **3.3 L'opérationnalisation des variables**

Pour collecter les données sur le succès objectif de carrière des individus, il faut d'abord opérationnaliser les variables dépendantes et indépendantes. Ainsi, elles pourront être mesurées à l'aide de questions réunies dans un guide d'entretien joint en annexe.

#### **3.3.1 La variable dépendante : succès objectif de carrière**

Pour mesurer le succès objectif de carrière d'un individu qui travaille dans l'industrie du cinéma au Québec, nous utilisons 5 dimensions : le parcours professionnel, car il faut comprendre le parcours professionnel des individus pour évaluer leur succès de carrière, le poste occupé actuel, la rémunération, les types de production sur lesquels il travaille et les facteurs qui ont une incidence sur le parcours professionnel. Cette dernière dimension, même

si elle permet d'expliquer la variable dépendante, est une façon d'introduire le sujet en début d'entretien et nous permet éventuellement de mesurer certaines facettes des variables indépendantes pour découvrir des facteurs qui n'avaient pas été envisagés lors des propositions de recherche.

La variable dépendante du succès objectif de carrière contient donc neuf mesures : les postes occupés dans la carrière, les changements de profession, les interruptions de travail, le poste occupé actuellement et le nombre d'années travaillées au sein de ces postes qui permettent de mesurer le plafonnement de carrière des individus, le type de production, le niveau de rémunération, les facteurs qui ont une incidence positive et les facteurs qui ont une incidence négative. Le tableau I présente la dimension du succès objectif de carrière et ses mesures.

Il est à noter que pour valider le guide d'entretien, une entrevue d'essai a été réalisée par l'auteure de cette étude et Mme Émilie Genin au début du mois de février 2016. Durant cette entrevue, nous avons constaté que la personne interviewée ne concevait pas que ses expériences professionnelles puissent se définir comme une carrière. Elle associait davantage cette notion aux personnes ayant une profession libérale. Nous avons donc décidé de changer le terme carrière pour parcours professionnel.



Tableau I. Opérationnalisation de la variable dépendante : succès objectif de carrière

<b>Dimensions</b>	<b>Auteurs</b>	<b>Mesures</b>	<b>Questions</b>
Parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arthur, Rousseau, (1996)</li> <li>- Arthur et al., (2005)</li> <li>- Feldman, Ng, (2007)</li> <li>- Hall, (1976)</li> <li>- Ng et al., (2005)</li> <li>- Sturges, (1999)</li> <li>- Sullivan, Baruch, (2009)</li> <li>- Super, (1957)</li> <li>- Valcour, Ladge, (2008)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Postes occupés</li> <li>Changements de profession</li> <li>Interruptions de travail</li> </ul>	<p>Pouvez-vous décrire votre parcours professionnel depuis votre entrée sur le marché du travail ?</p> <p><u>Questions de relance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Différents postes occupés</li> <li>- Organisations</li> <li>- Changements de profession, de département, de chef ou d'assistant</li> <li>- Expatriations</li> <li>- Entrepreneuriat</li> <li>- Bénévolat</li> <li>- Arrêts de travail</li> </ul>
Poste actuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arthur, Rousseau, (1996)</li> <li>- Arthur et al., (2005)</li> <li>- Feldman, Ng, (2007)</li> <li>- Hall, (1976)</li> <li>- Ng et al., (2005)</li> <li>- Sturges, (1999)</li> <li>- Sullivan, Baruch, (2009)</li> <li>- Super, (1957, 1980)</li> <li>- Valcour, Ladge, (2008)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poste actuel</li> <li>Nombre d'années</li> </ul>	<p>Quel est votre poste actuel?</p> <p>Depuis combien de temps?</p>
Types de production	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bielby, (2009)</li> <li>- Gaudy, (2008)</li> <li>- Lauzen, (2015)</li> <li>- Lauzen, (2009)</li> <li>- Lupien, Descarries, (2011)</li> </ul>	Types de production	<p>Sur quels types de tournage travaillez-vous (pub, série télé, téléroman, cinéma québécois, film américain)?</p>
	- Arthur, Rousseau,		Quel est votre niveau



### 3.3.2 La variable indépendante : stéréotypes de genre

La variable stéréotypes de genre se mesure de trois manières : les compétences et les exigences qui sont requises pour être chef ou assistante et la répartition des tâches selon le poste. Le tableau II présente la variable stéréotypes de genre et ses mesures.

Tableau II. Opérationnalisation de la variable indépendante : stéréotypes de genre

Dimensions	Auteurs	Mesures	Questions
Stéréotypes de genre	- Acker, (2009) - Belghiti-Mahut, (2004) - Bertin-Mouro, Laval, (2006) - Bielby, (2009) - Buscatto, Marry, (2009) - Chicha, (1989) - Chicha, (2011) - Descarries, Mathieu, (2009) - Eagly, Carli, (2007) - Eikhof, Warhust, (2013) - Ely, Meyerson, (2000) - Gaudy, (2008) - Ibarra et al. (2010) - Jones, Pringle, (2015) - Kirchmeyer, (2002) - Laufer, (2005) - Laufer, Pochic, (2004) - Lauzen, (2015, 2009) - Marchand et al., (2007) - McIntosh et al. (2012) - Pochic et al.,	Compétences et exigences selon le poste	À votre avis, de quoi a-t-on besoin pour devenir chef et pourquoi?  Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients d'être chef et pourquoi?  D'être assistant-e et pourquoi?
		Tâches à accomplir par poste	Comment répartissez-vous les tâches entre votre chef (assistant-e) et vous?  <u>Questions de relance:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avez-vous des tâches spécifiques?</li> <li>▪ Votre chef (assistant-e) a-t-il des tâches spécifiques?</li> </ul>

	(2011) - Sanchez-Mazas, Casini, (2005) - Schein et al. (1996)		
--	---------------------------------------------------------------------	--	--

### 3.3.3 La variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail

La variable indépendante dynamique de l'équipe de travail se mesure par le nombre de chefs ou d'assistantes et le nombre d'années passées à travailler avec un chef. La variable dynamique de l'équipe de travail est présentée dans le tableau III.

Tableau III. Opérationnalisation de la variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail

Dimensions	Auteurs	Mesures	Questions
Équipe de travail	- Bechky, (2006) - Belghiti-Mahut, (2004) - Blair, (2001, 2003) - Byrne, (1971) - Crowell, (2004) - Ibarra, Obodaru, (2009) - Kirchmeyer, (2002) - Pochic et al., (2011) - Tharenou, (2001)	- Nombre de chefs (ou d'assistants)  - Nombre d'années	Avec combien de chef/d'assistant-e travaillez-vous? Avez-vous travaillé?  Depuis combien de temps travaillez-vous avec votre chef (ou assistant-e)?

### 3.3.4 La variable indépendante : maternité

La variable indépendante maternité, se mesure par le nombre d'enfants et leur âge. De plus, comme nous désirons comprendre l'incidence de la maternité sur le parcours professionnel, nous mesurons les aspirations professionnelles des individus avant et après l'arrivée d'un enfant. Le tableau IV présente cette variable.

Tableau IV. Opérationnalisation de la variable indépendante : maternité

Dimensions	Auteurs	Mesures	Questions
Maternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abele, Spurk, (2011)</li> <li>- Cabrera, (2007)</li> <li>- Eagly, Carli, (2007)</li> <li>- Feldman, Bolino, (1996)</li> <li>- Jones, Pringle, (2015)</li> <li>- Kirchmeyer, (2005)</li> <li>- Mainiero, Sullivan, (2005, 2008)</li> <li>- McIntosh et al. (2012)</li> <li>- Naschberger et al. (2012)</li> <li>- Pochic et al., (2011)</li> <li>- Sanchez-Mazas, Casini, (2005)</li> <li>- Rowlands, Handy, (2012)</li> <li>- Valcour, Tolbert, (2010)</li> <li>- Wreyford, (2013)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre</li> <li>- Âge</li>   <li>- Avant/Après l'arrivée d'un enfant</li> </ul>	<p>Enfants ? (nombre et âge)</p> <p>Avant de devenir parent, quelles étaient vos aspirations / ambitions professionnelles?</p> <p>Le fait d'être devenue mère a-t-il changé quelque chose à vos aspirations professionnelles ? Pourquoi ?</p> <p>Vos aspirations professionnelles sont-elles influencées (ou seront-elles influencées) par votre vie familiale (ou conciliation emploi-famille) ?</p>

### 3.3.5 La variable indépendante : succès subjectif de carrière

Le succès subjectif de carrière comprend deux dimensions : le succès subjectif de carrière et l'ambition professionnelle et les aspirations de carrière.

Le succès subjectif de carrière se mesure par les trois dimensions du modèle kaléidoscopique de Mainiero et Sullivan (2005) : défi, équilibre et authenticité. En effet, selon ce modèle, les décisions prises durant le parcours professionnel permettent d'expliquer les parcours professionnels des individus. Le succès subjectif de carrière se mesure aussi par la satisfaction

de l'emploi actuel, par la satisfaction au travail et dans la vie et finalement par la satisfaction vis-à-vis de la carrière en général.

En dernier lieu, l'ambition professionnelle et les aspirations de carrière se mesurent par les perspectives et les aspirations professionnelles futures. Toutes les dimensions du succès subjectif de carrière sont présentées dans le tableau V.

Tableau V. Opérationnalisation de la variable indépendante : succès subjectif de carrière

Dimensions	Auteurs	Mesures	Questions
Succès subjectif de carrière	- Arthur et al. (2005) - Dyke, Murphy, (2006) - Feldman, Ng, (2007) - Laufer, Pochic, (2004) - Mainiero, Sullivan, (2005, 2008) - Ng et al., (2005) - Stumpf, Tymon, (2012) - Sturges, (1999) - Valcour, Ladge, (2008) - Valcour, Tolbert, (2010)	Défi	Pourriez-vous me décrire ce qui serait un emploi idéal pour vous ?
		Équilibre	<u>Questions de relance :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail qui vous permet de concilier vie personnelle et vie professionnelle ?</li> <li>■ Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail qui présente des défis ?</li> <li>■ Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail bien rémunéré ?</li> <li>■ Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail dans lequel vous exercez des fonctions de direction ?</li> </ul>
		Authenticité	
		Satisfaction emploi actuel	Êtes-vous satisfaite de votre emploi actuel (ou de votre poste actuel) et pourquoi ?
		Satisfaction travail et vie en général	Plus généralement, êtes-vous satisfaite de votre équilibre vie personnelle-vie professionnelle et pourquoi ?
		Satisfaction	Globalement, êtes-vous satisfaite de

		carrière	<p>vos parcours professionnel et pourquoi?</p> <p>Quels sont les facteurs principaux de satisfaction et pourquoi? Ou qu'est-ce qui vous satisfait le plus et pourquoi?</p> <p>Quels sont les principaux facteurs d'insatisfaction et pourquoi? Ou qu'est-ce qui vous rend le plus insatisfaite et pourquoi?</p>
<p>Ambition professionnelle et Aspirations de carrière</p>	<p>- Ely, Stone, 2014 - Feldman, Bolino, (1996) - Fels, 2004 - Laufer, Pochic, (2004) - Mainiero, Sullivan, (2005) - Naschberger et al. (2012) - Tharenou, (2001)</p>	<p>Perspectives et aspirations de carrière futures</p>	<p>Êtes-vous optimiste quant à vos perspectives professionnelles pour le futur ? Pourquoi ?</p> <p>Quelles sont vos aspirations professionnelles pour l'avenir ?</p> <p><u>Question de relance si assistante :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avez-vous envie de devenir chef et pourquoi ?</li> </ul>

### 3.3.6 Les données sociodémographiques

Le tableau VI présente les informations sociodémographiques que nous souhaitons recueillir lors des entretiens. Elles nous permettent de décrire notre échantillon de manière plus détaillée et de comparer les résultats de l'étude selon les données sociodémographiques.

Tableau VI. Données sociodémographiques

Dimensions	Auteurs	Questions
Données sociodémographiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kirchmeyer, (2005)</li> <li>- Jones, Pringle, (2015)</li> <li>- Laufer, (2005)</li> <li>- Pochic et al., (2011)</li> </ul>	<p>Quelle est votre formation? Dans quels domaines?</p> <p>Âge</p> <p>Conjoint? Si oui, occupation du conjoint?</p> <p>Autre informations pertinentes ? Parents malades?</p>

### 3.4 La collecte des données

Des entretiens semi-directifs d'environ une heure ont été utilisés pour collecter les données sur la carrière des individus. Cette méthode est idéale pour comprendre un phénomène en profondeur et nous donne un portrait plus exhaustif de la situation en nous permettant, notamment, de relancer les participants avec des questions (Fortin, 2000). Ces entretiens nous ont également permis de comprendre les facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière de ces personnes dans certains moments clés de leur vie, comme la parentalité (Manieiro et Sullivan, 2005) et de voir si leur manière de concevoir leur succès de carrière a une incidence sur leur progression dans la profession.

Les données primaires de cette recherche ont été, pour la plupart, recueillies par l'auteure de cette étude entre le mois de février 2016 et le mois de février 2017. Une entrevue a été réalisée conjointement avec Mme Émilie Genin au début de la collecte des données.

Une analyse quantitative du bottin des membres de l'AQTIS et de IATSE 514 a été effectuée pour donner un portrait chiffré de la représentativité des femmes dans les postes d'assistante accessoiriste de plateau, d'accessoiriste de plateau et de chef accessoiriste de plateau<sup>1</sup>. Ces

<sup>1</sup> Cette analyse a été effectuée vers la fin de l'année 2016 et ce sont ces données que nous gardons, car en début d'année les personnes qui n'auraient pas payé leurs cotisations syndicales sont exclues du bottin des membres. De cette façon, nous nous assurons que les données sont plus représentatives de la situation.



données secondaires nous ont permis de cibler les postes où les femmes sont sous-représentées.

### **3.4.1 L'échantillon**

Tout d'abord, puisque cette recherche vise à comprendre les facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes, nous avons interviewé des assistantes, mais aussi des cheffes pour comparer leur parcours. De plus, puisque nous désirions savoir si la progression de carrière des femmes est liée à leur maternité, nous nous sommes également entretenues avec des femmes qui ont des enfants. Dans le bottin des membres de l'AQTIS (2016), 26 personnes sont inscrites en tant qu'assistant accessoiriste de plateau. De ces 26 personnes, 20 sont des femmes et nous avons rencontré 8 de ces femmes assistantes. Sur un total de 66 accessoiristes de plateau inscrits dans le bottin des membres de l'AQTIS (2016), 23 sont des femmes et nous en avons rencontré 2.

Nous nous sommes entretenues avec 8 femmes qui ont plus de deux ans d'expérience et qui sont membres des syndicats IATSE 514 et/ou de l'AQTIS pour garantir une certaine richesse dans les entrevues et éviter les femmes qui seraient en période d'exploration de carrière (Hall, 1976). De plus, étant donné que certaines femmes qui ont des enfants risquaient d'avoir quitté le milieu du cinéma temporairement ou définitivement (Jones et Pringle, 2015; Wreyford, 2013), nous avons interviewé quelques-unes de ces femmes pour comprendre ce qui a motivé leur choix. Ainsi, sur les 4 assistantes accessoiristes de plateau qui ont des enfants et qui ont été interviewées pour cette étude, 3 d'entre elles ont quitté temporairement ou définitivement le milieu du cinéma. Étant donné le nombre peu élevé de personnes inscrites sous le titre d'assistant accessoiriste et d'accessoiriste dans le bottin des membres de l'AQTIS et pour éviter qu'il soit possible d'identifier les personnes interviewées, nous avons divisé leur nombre d'années d'expérience en trois niveaux. Au niveau 1, les personnes interviewées ont accumulé entre deux ans et quatre ans d'expérience au sein de leur poste. Au niveau 2, elles ont entre cinq et neuf années d'expérience. Finalement, au niveau 3, elles ont dix années et plus d'expérience. La plupart des femmes (six sur dix), assistantes accessoiristes et cheffes, possèdent une formation dans un domaine lié aux arts cinématographiques que ce soit un diplôme d'études collégiales en cinéma ou en technologie des médias ou un bac en cinéma.

Deux assistantes accessoiristes et une cheffe ont un bac dans un domaine connexe comme les arts visuels et la littérature et une assistante possède un diplôme d'études collégiales dans un domaine qui n'est pas lié aux arts.<sup>2</sup> Voici le tableau des femmes que nous avons recrutées pour notre étude.

Tableau VII. Caractéristiques des femmes rencontrées<sup>3</sup>

Répondantes	Poste	Nombre d'années dans ce poste	Rémunération	Types de production	Enfants
A.A.F.1	Assistante accessoiriste avant de quitter pour avoir un enfant	Niveau 2	C	- Séries Qc et US - Films Qc - Pub	Oui
A.A.F.2	Assistante accessoiriste avant de quitter pour avoir des enfants	Niveau 1	C	- Séries Qc et US - Séries Qc jeunesse - Films canadiens	Oui
A.A.F.3	Assistante accessoiriste	Niveau 1	C	- Séries Qc et US - Films Qc et US	Non
A.A.F.4	Assistante accessoiriste et accessoiriste de plateau (un projet réalisé et un à venir)	Niveau 2	C	- Séries Qc - Films Qc - Pub	Non
A.A.F.5	Accessoiriste extérieur (dernier contrat avant de quitter pour avoir des enfants) et assistante accessoiriste	Niveau 3	D (avant de quitter)	- Films US	Oui

<sup>2</sup> Étant donné qu'une seule des femmes de l'étude n'a pas étudié dans un domaine artistique, nous préférons ne pas révéler les domaines d'études pour éviter que cette personne puisse être identifiée.

<sup>3</sup> Étant donné le faible nombre d'assistantes accessoiristes et d'accessoiristes de plateau au sein de l'AQTIS et de IATSE 514, l'âge des femmes et de leurs enfants n'est pas dévoilé, car nous désirons protéger leur confidentialité.

A.A.F.6	Assistante accessoiriste et parfois accessoiriste de plateau (remplacement)	Niveau 3	D	- Films US - Séries US - Pub	Oui
A.A.F.7	Assistante accessoiriste	Niveau 2	C	- Séries Qc et US - Films US - Pub	Non
A.A.F.8	Assistante accessoiriste	Niveau 2	Entre B et C	- Séries Qc et US - Films US	Non
A.P.F.1	Accessoiriste de plateau	Niveau 2	C	- Films Qc - Séries Qc	Oui
A.P.F.2	Accessoiriste de plateau	Niveau 2	C	- Films Qc - Séries Qc	Oui

Légende : Rémunération

A) Moins de 25 000\$ par année

B) Entre 25 000\$ et 50 000\$

C) Entre 50 000\$ et 80 000\$

D) Entre 80 000\$ et 120 000\$

E) Entre 120 000\$ et 200 000\$

F) Plus de 200 000\$ par année

Comme le modèle kaléidoscopique de carrière (Mainiero et Sullivan, 2005) révèle que les femmes et les hommes ont des trajectoires de carrière différentes en fonction des événements de leur vie personnelle, nous avons également interviewé des hommes assistants et chefs qui ont des enfants pour comparer leurs résultats à ceux des femmes. Cette comparaison nous a permis d'établir si la parentalité affecte davantage le succès objectif de carrière des femmes. Ainsi, nous nous sommes entretenues avec 4 hommes. Sur un total de 26 assistants accessoiristes de plateau inscrits dans le bottin des membres de l'AQTIS (2016), 6 sont des hommes et nous avons rencontré 2 de ces assistants. Sur un total de 66 personnes inscrites dans le bottin des membres de l'AQTIS en tant qu'accessoiriste de plateau, 43 sont des hommes et nous en avons rencontré 2. Nous avons divisé le nombre d'années d'expérience des hommes selon les mêmes niveaux que ceux des femmes : niveau 1, de deux à quatre ans d'expérience; niveau 2, de cinq à neuf ans d'expérience et niveau 3, dix ans et plus d'expérience dans le poste. Ces hommes n'ont, pour la plupart (3), pas étudié en cinéma ou

dans un champ d'études connexes. Deux chefs possèdent un diplôme d'études secondaires et un assistant a étudié en design de présentation au cégep. Seul un assistant rencontré possède un certificat universitaire dans un champ d'études connexe, c'est-à-dire en communication.

Tableau VIII. Caractéristiques des hommes rencontrés<sup>4</sup>

Répondants	Poste	Nombre d'années dans ce poste	Salaire	Types de production	Enfants
A.A.H.1	Assistant accessoiriste	Niveau 2	Entre B et C	- Séries Qc	Oui
A.A.H.2	Assistant accessoiriste et un projet comme chef	Niveau 3	C	- Films US	Oui
A.P.H.1	Accessoiriste de plateau	Niveau 1	C	- Séries Qc	Oui
A.P.H.2	Accessoiriste de plateau	Niveau 2	C	- Films Qc - Pub	Oui

Légende : Rémunération

- A) Moins de 25 000\$ par année
- B) Entre 25 000\$ et 50 000\$
- C) Entre 50 000\$ et 80 000\$
- D) Entre 80 000\$ et 120 000\$
- E) Entre 120 000\$ et 200 000\$
- F) Plus de 200 000\$ par année

En outre, différents acteurs de l'industrie peuvent également avoir une incidence sur la progression de carrière des assistantes accessoiristes en entretenant des préjugés à leur égard qui sont basés sur des stéréotypes de genre (Chicha, 1989; Marchand et al., 2007; Pochic et al., 2011) : les syndicats qui doivent protéger leurs membres et les producteurs qui engagent la plupart des chefs de département. Pour comprendre si les syndicats sont conscients qu'il existe une sous-représentation des femmes dans les postes de chef accessoiriste et s'il existe des mesures mises en place pour la contrer, nous nous sommes entretenues avec un représentant syndical de l'AQTIS. Pour établir les critères de sélection d'un chef accessoiriste, nous avons

<sup>4</sup> Étant donné le faible nombre d'assistants accessoiristes et d'accessoiristes de plateau au sein de l'AQTIS et de IATSE 514, l'âge des hommes et de leurs enfants n'est pas dévoilé, car nous désirons protéger leur confidentialité.

interviewé deux productrices de cinéma et de télévision. Les guides d'entretien ont été ajustés pour ne retenir que les variables sur lesquelles ils peuvent apporter de l'information, voir l'annexe B et C.

Cette recherche est exploratoire, car la situation des femmes à l'arrière de l'écran est très peu documentée. Elle ne vise pas une généralisation des données, mais plutôt de creuser en profondeur un phénomène peu exploré (Creswell, 2013). Le nombre final de participants dans l'échantillon a donc été établi en fonction de la saturation des données : quand les phénomènes observés ne fournissaient plus de nouvelles informations, la saturation était atteinte (Fortin, 2000).

L'auteure de cette étude a fait preuve de flexibilité, mais l'échantillon de l'étude a tout de même été sélectionné selon la disponibilité de certaines personnes (Creswell, 2013). De plus, le niveau de l'échantillon est individuel, car nous avons sélectionné des personnes pour les entrevues et non un lieu ou un événement déterminé (Creswell, 2013).

### **3.4.2 Les stratégies d'échantillonnage**

Le recrutement des personnes interviewées a été effectué selon une méthode de choix raisonné (Fortin, 2000), appelée aussi boule de neige (Creswell, 2013), car cela a permis de cibler les personnes qui ont des caractéristiques spécifiques à l'objet de notre étude tel que : avoir des enfants à charge, être une cheffe ou posséder plus de deux ans d'expérience dans le métier (Creswell, 2013).

Comme l'auteure de cette étude est membre de l'AQTIS et de IATSE 514, l'accès au terrain en a été facilité. Grâce au bottin des membres, elle a pu envoyer des courriels aux répondants potentiels. Ce courriel incluait une brève description de l'objet de l'étude et les critères de sélection demandés : plus de deux ans d'expérience. Les autres critères de sélection ont varié selon les personnes trouvées tout au long de la collecte des données. Par exemple, nous avons essayé de recruter plus de mères à un moment donné durant les entrevues. En outre, le courriel spécifiait que les entrevues étaient confidentielles, qu'elles étaient réalisées sur une base volontaire et un formulaire de consentement a été signé par la chercheuse et les personnes interviewées. En ce qui concerne le recrutement du représentant syndical et des productrices,

un courriel a été envoyé à l'AQTIS pour recruter le représentant syndical et les contacts de l'auteure de l'étude lui ont permis de trouver deux productrices pour effectuer les dernières entrevues. La date et l'heure de l'entretien ont été choisies en fonction des disponibilités des personnes interviewées et de la chercheuse et les entrevues ont été effectuées selon les préférences des personnes interviewées : chez les personnes interviewées, à l'Université de Montréal, chez la chercheuse ou par téléphone.

### **3.5 L'analyse des données**

L'analyse des données est une étape importante de la recherche, car elle sert à donner du sens aux données recueillies (Creswell, 2013). Nous avons réalisé cette analyse en trois étapes. Tout d'abord, la première étape a consisté à organiser les données recueillies de l'étude dans une grille d'entrevue, la deuxième étape à codifier les données à l'aide du logiciel MAXQDA et finalement la dernière étape à interpréter les résultats obtenus (Creswell, 2013).

#### **3.5.1 L'organisation des données**

Lors de cette étape nous avons d'abord dressé une liste des entretiens que nous avons numérotés. Ensuite, nous avons retranscrit les verbatims des entretiens dans une grille d'entrevue divisée selon les cinq variables de l'étude et les données sociodémographiques : 1) succès objectif de carrière, 2) stéréotypes de genre, 3) dynamique de l'équipe de travail, 4) maternité, 5) succès subjectif de carrière et 6) données sociodémographiques.

#### **3.5.2 La codification des données**

Lors de la deuxième étape, nous avons transféré les verbatims vers le logiciel MAXQDA dans un seul document ce qui nous a donné une base de données plus large et complète (Creswell, 2013). Nous avons ensuite procédé à la codification de nos données en divisant les cinq variables de l'étude, les données sociodémographiques et les autres facteurs qui ont une incidence sur le parcours professionnel en dimensions obtenues lors de l'opérationnalisation des variables. Par la suite, nous avons identifié les phrases ou les sections de texte qui composent un code particulier et qui reviennent d'une personne interviewée à l'autre. Cette codification a ensuite été regroupée en thèmes. À la suite de la première

codification, nous avons trouvé nécessaire de la raffiner en ajoutant, supprimant ou fusionnant certains codes pour qu'ils soient plus représentatifs des données recueillies et des éléments ajoutés par les personnes interviewées qui n'avaient pas été identifiés dans la revue de littérature. Dans la prochaine partie, nous présentons chaque variable étudiée selon leurs dimensions ainsi que leurs thèmes et leurs codes sous forme de tableau. Les dimensions, les thèmes ou les codes qui ont été ajoutés, supprimés ou fusionnés sont suivis de la lettre (a), (s) ou (f), ainsi il est possible de voir ce qui a été modifié durant la codification et d'avoir un aperçu de la codification finale.

#### a) La variable dépendante : succès objectif de carrière

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau IX ci-dessous, la variable dépendante succès objectif de carrière possédait cinq dimensions au départ. D'après les résultats obtenus, nous avons ajouté la dimension possession d'un camion, car les répondants nous ont mentionné à plusieurs reprises qu'elle représentait un marqueur clair de la position de chef. De plus, dans la dimension du parcours professionnel, nous avons ajouté le code alternance de poste entre cheffe et assistante, car certaines personnes interviewées nous ont mentionné qu'elles alternaient parfois entre ces deux postes selon les opportunités de contrats. Nous avons également ajouté le code professions avant le cinéma, professions après le cinéma et autre. De plus, comme le niveau de rémunération des personnes interviewées ne se situait pas dans la fourchette A) moins de 25 000\$ par année, E) entre 120 000\$ et 200 000\$ ou F) plus de 200 000\$ par année, nous avons supprimé ces codes. Nous avons également retiré la dimension autres facteurs qui ont une incidence sur le parcours professionnel de cette variable pour l'analyser à part. Elle sera présentée au point f).

Tableau IX. La codification de la variable dépendante : succès objectif de carrière

Dimensions	Thèmes	Codes
Parcours professionnel	Postes occupés	Poste d'entrée cinéma
	Changements de professions	Passage aux accessoires
	Interruptions de travail	Passage comme chef Arrêts de travail Alternance cheffe/assistante (a)

		Professions avant le cinéma (a) Professions après le cinéma (a)
Poste actuel	Poste actuel  Nombre d'années	Accessoiriste de plateau Assistante accessoiriste de plateau Autre (a)  Années
Types de production	Types de production	Films québécois Séries québécoises Films américains Séries américaines Publicités
Rémunération	Niveau de rémunération	A) Moins de 25 000\$ par année? (s) B) Entre 25 000\$ et 50 000\$? C) Entre 50 000\$ et 80 000\$? D) Entre 80 000\$ et 120 000\$ E) Entre 120 000\$ et 200 000\$? (s) F) Plus de 200 000\$ par année (s)
Possession d'un camion (a)	Possession d'un camion (a)  Achat éventuel d'un camion (a)	Oui (a) Non (a)  Oui (a) Non (a) Peut-être (a)

Légende : (f) fusionné; (s) supprimé; (a) ajouté

#### b) La variable indépendante : stéréotypes de genre

Tel que nous pouvons l'observer dans le tableau X ci-dessous, pour la variable indépendante stéréotypes de genre, nous avons fusionné le thème compétences et tâches et nous avons ajouté le thème modèle de chef et le code modèle féminin.



Tableau X. La codification de la variable indépendante : stéréotypes de genre

Dimensions	Indicateurs	Codes
Stéréotypes de genre	Compétences (f)	Stéréotypes masculins
	Tâches (f)	Stéréotypes féminins
	Modèle de chef (a)	Neutres Modèle féminin (a)

Légende : (f) fusionné; (s) supprimé; (a) ajouté

### c) La variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail

Comme nous pouvons le voir dans le tableau XI ci-dessous, d'après l'analyse des résultats, nous avons ajouté la dimension équipe de tournage à la variable dynamique de l'équipe de travail parce que beaucoup de personnes interviewées nous ont mentionné les effets négatifs et positifs que peuvent exercer l'équipe de tournage sur la carrière des individus. Ainsi, nous y avons ajouté quatre thèmes : les réseaux de contacts, la réputation et la reconnaissance, la double contrainte et le double standard. Nous avons aussi ajouté les codes : contacts d'entrée, méthode d'embauche, effets positifs, effets négatifs. Par conséquent, nous avons modifié le nom de la dimension équipe de travail pour duo professionnel pour éviter la confusion et nous avons ajouté les codes effets positifs et effets négatifs

Tableau XI. La codification de la variable indépendante : dynamique de l'équipe de travail

Dimensions	Thèmes	Codes
Équipe de travail (s) devient Duo professionnel (a)	Nombre de chefs	Chefs Assistants
	Nombre d'années	Années Effets positifs (a) Effets négatifs (a)
	Réseaux de contacts (a)	Contacts d'entrée (a) Méthode d'embauche (a)

Équipe de tournage (a)	Réputation et reconnaissance (a)	Effets positifs (a) Effets négatifs (a)
	Double contrainte (a)	
	Double standard (a)	

Légende : (f) fusionné; (s) supprimé; (a) ajouté

#### d) La variable indépendante : maternité

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau XII ci-dessous, d'après les résultats des personnes interviewées, nous avons ajouté un thème état civil et plusieurs codes : grossesse, effets positifs du conjoint, effets négatifs du conjoint et stratégies.

Tableau XII. La codification de la variable indépendante : maternité

Dimensions	Thèmes	Codes
Maternité	Enfants	Nombre Âge Grossesse (a)
	État civil (a)	Effets positifs du conjoint (a) Effets négatifs du conjoint (a)
	Aspirations avant/après enfants	Stratégies (a)

Légende : (f) fusionné; (s) supprimé; (a) ajouté

#### e) La variable indépendante : succès subjectif de carrière

Tel que nous pouvons l'observer dans le tableau XIII ci-dessous, d'après les résultats obtenus, il a été possible de fusionner les thèmes du modèle kaléidoscopique, de la satisfaction de la carrière, de la satisfaction dans la vie et de la satisfaction en emploi sous le thème : modèle kaléidoscopique.

Tableau XIII. La codification de la variable indépendante : succès subjectif de carrière

Dimensions	Thèmes	Codes
Succès subjectif de carrière	Modèle kaléidoscopique (f)	Défi
	Satisfaction carrière (f)	Équilibre
	Satisfaction vie (f)	Authenticité
	Satisfaction emploi (f)	
Ambition professionnelle et aspirations de carrière	Aspirations futures	Chef Assistante Autre
	Avenir optimiste	

Légende : (f) fusionné; (s) supprimé; (a) ajouté

#### f) Les autres facteurs ayant une incidence sur le succès objectif de carrière

Inclus précédemment dans la variable dépendante, nous avons déplacé les autres facteurs qui ont une incidence sur le parcours professionnel dans un point à part parce qu'ils ont une incidence sur le succès objectif de carrière des personnes interviewées. Ainsi, comme nous pouvons l'observer dans le tableau XIV, nous avons ajouté plusieurs codes dans les facteurs positifs : formations, expériences et caractéristiques personnelles et plusieurs codes dans les facteurs négatifs : précarité des emplois, conditions de travail, maladies et blessures, formations, expériences et caractéristiques personnelles.

Tableau XIV. Autres facteurs ayant une incidence sur le parcours professionnel

Dimensions	Thèmes	Codes
Autres facteurs influençant le parcours professionnel	Facteurs positifs	Formations (a) Expériences (a) Caractéristiques personnelles (a)
	Facteurs négatifs	Précarité des emplois (a) Conditions de travail (a) Maladies et blessures (a)

		Formations (a) Expériences (a) Caractéristiques personnelles (a)
--	--	---------------------------------------------------------------------------

Légende : (f) fusionné; (s) supprimé; (a) ajouté

### 3.5.3 L'interprétation des résultats

La dernière étape a consisté à interpréter les résultats obtenus. Nous avons, dans un premier temps, relu tous les entretiens par codes et nous avons décrit ces codes à la main pour en faire ressortir les significations. Ensuite, nous les avons regroupés selon des unités de sens semblables. Nous avons également sélectionné des unités de texte qui semblaient être les plus représentatives de ces unités de sens pour illustrer notre propos. Dans certains cas, nous avons créé des tableaux (succès objectif de carrière, dynamique de l'équipe de travail et stéréotypes de genre) pour avoir une meilleure vue d'ensemble des données. Cette manière de procéder nous a permis de faire ressortir les grandes tendances des résultats et de tirer des conclusions.

Finalement, nous avons vérifié de quelles manières les résultats obtenus soutenaient ou non les propositions de notre étude. Nous avons donc comparé les résultats obtenus aux propositions de notre modèle d'analyse en analysant si les stéréotypes de genre, la dynamique de l'équipe de travail, la maternité et le succès subjectif de carrière avaient une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes. Nous avons également relevé les différents éléments qui pouvaient avoir une incidence sur le succès objectif de carrière de ces travailleuses auxquels nous n'avions pas pensé lors de l'élaboration du modèle de recherche.

## 3.6 Les considérations éthiques

L'accès au terrain a été facilité par le statut de la chercheuse. Sa connaissance du milieu et des personnes interviewées lui a permis d'obtenir beaucoup d'appuis de la part de ses collègues et un lien de confiance s'établissait plus facilement lors des entrevues ce qui lui a sans doute permis d'obtenir plus de détails sur la carrière des individus. Par contre, il est aussi important de mentionner que cette proximité aurait pu en rebuter quelques-uns. Il a donc été important de réitérer la confidentialité des entretiens et de leur assurer que leur âge ne serait

pas divulgué étant donné le nombre peu élevé d'assistantes accessoiristes et d'accessoiristes présents dans le bottin des membres de l'AQTIS et de IATSE 514. Nous leur avons également fait signer le formulaire de consentement qui mentionne cette confidentialité. Ce formulaire, réalisé par Mme Émilie Genin dans le cadre de son étude sur la carrière des femmes, comprend plusieurs dimensions : 1) il décrit l'objet général de l'étude, 2) il confirme la confidentialité des entretiens, l'anonymisation des données retranscrites dans le mémoire et l'enregistrement des entretiens, 3) il explique les inconvénients et les avantages de participer à cette recherche, 4) il souligne que cette participation est effectuée sur une base volontaire, 5) il confirme qu'il est possible de se retirer en tout temps de l'étude et 6) il donne les numéros de téléphone de la directrice de recherche, Mme Genin, si les personnes interviewées désirent se retirer de l'étude et le numéro de téléphone de l'ombudsman de l'Université de Montréal pour signaler toutes irrégularités vécues par les personnes lors des entretiens. La chercheuse et les personnes interviewées ont signé les formulaires et une copie du formulaire signée a été remise à la personne interviewée.

Pour s'assurer que les données demeureront confidentielles, les enregistrements des entrevues, les formulaires de consentement et les verbatims ont été gardés sous clé dans un classeur accessible uniquement par l'auteure de cette étude.

## **Chapitre 4 : L'analyse des résultats**

Ce chapitre a pour objectif de présenter les résultats de l'étude. Nous commencerons d'abord par décrire la variable dépendante de la recherche, c'est-à-dire le succès objectif de carrière des personnes interviewées. Ensuite, nous exposerons les résultats de la première proposition de recherche qui postulait que les stéréotypes de genre ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Ensuite, nous relaterons les résultats qui concernent la deuxième proposition de recherche en lien avec la dynamique de l'équipe de travail, puis nous présenterons les résultats liés à la troisième proposition de recherche qui concerne la maternité, nous verrons aussi les résultats qui sont liés à la quatrième proposition de recherche qui concernent le succès subjectif de carrière et finalement nous verrons les autres facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau qui n'étaient pas inclus dans les propositions.

### **4.1 La variable dépendante : succès objectif de carrière**

Dans cette section, nous décrivons la variable dépendante : succès objectif de carrière. Nous présenterons les dimensions analysées qui concernent : le parcours professionnel, le poste actuel, la rémunération, les types de production et la possession d'un camion.

#### **4.1.1 Le parcours professionnel**

La plupart des personnes interviewées (9) ont commencé leur carrière en cinéma dans le département de la régie comme assistant de production ou assistant cantinier<sup>5</sup>. Trois autres personnes interviewées (une assistante, un assistant et un chef) mentionnent qu'elles ont commencé au département artistique comme technicien au décor :

« Je suis entré en cinéma grâce à certaines personnes au décor et un accessoiriste que je connaissais de ma gang de réno. » - APH1

---

<sup>5</sup> Le département de la régie est en charge de la logistique. L'essentiel des tâches des assistants de production consiste à dire aux membres de l'équipe de garder le silence quand ça tourne, de répondre aux demandes de tous les départements en lien avec la logistique et de bloquer des rues pour sécuriser le plateau de tournage.

Seulement deux assistantes accessoiristes mentionnent qu'elles sont entrées directement dans un poste aux accessoires à leur début :

« Mon professeur m'a référée parce qu'il n'avait pas le temps de faire un travail de fabrication d'accessoires pour un film. Il m'a refilé le contrat en me supervisant. Il jetait un coup d'œil à toutes les semaines et j'ai rencontré un accessoiriste à son atelier. J'ai fait le contrat et ça a commencé comme ça. [...] Il m'a donc dit tu veux l'essayer et bien tu vas pouvoir l'essayer et j'ai mordu à l'hameçon. » - AAF5

Toutes les personnes interviewées (12) de l'étude qui ne sont pas directement entrées par le poste d'assistant accessoiriste à leur début dans l'industrie du cinéma ont fait leur passage aux accessoires en rencontrant des accessoiristes sur les plateaux de tournage qui leur ont offert le poste ou à qui ils ont offert leur service :

« C'est en demandant à une personne si elle voulait me donner ma chance que j'ai commencé aux accessoires. Elle m'a donné ma chance et j'ai commencé. » - AAF7

La moitié des personnes interviewées (7), trois assistantes, deux assistants, une cheffe et un chef ont d'abord commencé leur carrière en travaillant dans une profession extérieure à l'industrie du cinéma. Deux assistantes accessoiristes qui sont mères ont réorienté leur carrière vers une profession extérieure à l'industrie du cinéma depuis qu'elles ont des enfants.

Trois assistantes accessoiristes alternent entre le poste d'assistante accessoiriste et de cheffe de temps à autre. Pour les femmes qui sont devenues cheffes, une d'entre elles a alterné entre le poste de cheffe et d'assistante au début de son passage comme cheffe et l'autre alterne encore parfois entre les deux postes parce que le salaire qu'elle reçoit en tant qu'assistante est semblable à celui de cheffe :

« Par exemple, je retourne en faire des films comme assistante accessoiriste avec un chef parce que c'est ridicule, il me donne 27\$ de l'heure. » - APF2

À l'inverse de ces femmes, les hommes rencontrés sont restés dans leur poste de chef une fois qu'ils ont progressé dans la profession :

« Si c'est arrivé c'était vraiment pour dépanner, ce n'est pas arrivé souvent en tout cas. Quand je suis devenu chef, non et je pense que c'est délicat de retourner assistant trop souvent après ça. À un moment donné tu dois rester chef. » - APH1

### **4.1.2 Le poste actuel**

Tel que mentionné dans l'introduction de ce mémoire, selon l'analyse quantitative du bottin des membres de l'AQTIS, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les postes d'assistante accessoiriste de plateau que dans les postes d'accessoiriste de plateau et de chef. Elles représentent 20 des 26 assistants accessoiristes de plateau, 23 des 66 accessoiristes de plateau et 4 des 25 chefs accessoiristes de plateau.

De plus, comme nous pouvons le constater dans le tableau VII et VIII du point 3.4.1, la plupart des personnes interviewées (quatre assistantes, deux cheffes et un assistant) se retrouvent au niveau 2 de leur carrière, ils ont donc accumulé entre cinq et neuf ans d'expérience de travail au sein de leur poste. Ensuite quatre personnes interviewées (deux assistantes, un assistant et un chef) sont au niveau 3 parce qu'ils sont dans leur poste depuis dix ans ou plus. Finalement, trois personnes interviewées (deux assistantes et un chef) sont au niveau 1, car elles ont accumulé entre deux et quatre ans d'expérience au sein de leur poste.

### **4.1.3 Les types de production**

Dans le tableau VII et VIII du point 3.4.1, nous pouvons constater que la plupart des personnes interviewées travaillent sur plusieurs types de production. Seuls un assistant et un chef ne travaillent exclusivement que sur des séries québécoises et deux assistantes travaillent principalement sur des projets américains. Il est à noter que ces deux assistantes sont celles qui ont un niveau de rémunération le plus élevé des personnes interviewées, c'est-à-dire entre 80 000 et 120 000 dollars.

### **4.1.4 La rémunération**

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau VII et VIII du point 3.4.1, la plupart des personnes rencontrées pour cette étude (10) ont un niveau de rémunération qui est entre 50 000 et 80 000 dollars par année. Seules deux assistantes accessoiristes ont un niveau de rémunération de 80 000 à 120 000 dollars par année. Finalement deux personnes interviewées (une assistante et un assistant) ont un niveau de rémunération qui varie entre 25 000 et 80 000 dollars.



#### **4.1.5 La possession d'un camion**

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau VII et VIII du point 3.4.1, les femmes accessoiristes rencontrées possèdent de l'équipement, mais pas de camion pour l'instant. L'une d'entre elles désire en acheter un prochainement, mais ces deux femmes ont commencé à travailler dans cette profession sans camion. Les hommes accessoiristes de plateau que nous avons rencontrés possèdent un camion et de l'équipement accessoires qu'ils ont achetés dès leur passage vers le poste de chef.

### **4.2 L'incidence des stéréotypes de genre**

D'après l'analyse des résultats, nous constatons que les stéréotypes de genre ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Nous présenterons d'abord l'incidence des stéréotypes de genre sur la division des tâches. Ensuite, nous exposerons l'incidence de cette division des tâches sur le succès objectif de carrière des femmes. Puis, nous verrons comment les stéréotypes en lien avec la force physique des femmes sont liés négativement à leur succès objectif de carrière. Finalement, nous verrons comment l'absence de modèles féminins dans le poste d'accessoiriste a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des femmes.

#### **4.2.1 L'incidence des stéréotypes de genre sur la division des tâches**

Dans un premier temps nous examinerons l'incidence des stéréotypes de genre sur les tâches des assistantes et des assistants accessoiristes de plateau. Dans un deuxième temps nous verrons l'incidence des stéréotypes de genre sur les tâches des accessoiristes de plateau hommes et femmes.

##### **a) Les tâches des assistants et des assistantes accessoiristes de plateau**

Plusieurs personnes interviewées (un chef, une cheffe et trois assistantes) mentionnent que les assistantes accessoiristes de plateau doivent posséder au moins une de ces compétences : être propres, posées, organisées, ordonnées, discrètes et minutieuses. Selon la plupart des personnes interviewées (une productrice, un chef, une cheffe, un assistant et huit

assistantes), les tâches effectuées par les assistantes accessoiristes concordent souvent avec les compétences requises pour le poste. Elles sont donc, pour la plupart, en charge de recevoir les accessoires, de les classer, de les ranger et de les préparer pour les scènes ou les jours à venir, et ce, la plupart du temps en retrait ou dans le camion des accessoires. Elles vont sur le plateau de tournage de façon ponctuelle ou répétée pour déplacer des meubles, fournir les accessoires aux figurants, répondre aux demandes de dernière minute ou pour aider l'accessoiriste de plateau lors de scènes plus complexes :

« C'est ça ma tâche, je suis plus au camion, en arrière, à prévoir, à organiser la figuration donc je ne suis pas sur le plateau. C'est correct parce que j'aime ça, mais des fois je vais sur le plateau. Je suis quand même sur le plateau, mais ma tâche est plus en logistique et en organisation. » - AAF3

Selon un chef, deux assistants et une cheffe qui travaille avec un assistant, les compétences requises pour les hommes assistants accessoiristes restent très stéréotypées féminines, comme l'organisation et la propreté, mais des compétences associées plus souvent aux hommes sont ajoutées : manuelles et techniques. À cela, s'ajoutent des tâches qui sont aussi plus stéréotypées masculines telles que réparer des accessoires ou des éléments de décor, programmer des sites internet, conduire le camion accessoires ou faire l'inventaire des outils et de l'équipement :

« C'est sûr qu'en étant deuxième je m'occupe de la figuration. Principalement, la figuration et préparer ce qui va servir dans la journée scène par scène, les réparations et les « bizounages<sup>6</sup> ». AAH2

À l'inverse de certaines assistantes accessoiristes, les deux assistants remplacent souvent leur chef sur le plateau de tournage :

« Souvent je vais aller la remplacer sur le plateau comme chef pour finir une scène pendant qu'elle prépare la nourriture pour une prochaine scène. » - AAH1

## **b) Les tâches des accessoiristes de plateau hommes et femmes**

Pour la plupart des femmes de l'étude (deux cheffes, six assistantes et deux productrices) et un seul homme (un assistant), des compétences qui sont souvent associées aux qualités stéréotypées féminines sont importantes pour être accessoiriste de plateau telles que le

---

<sup>6</sup> « Bizounage » est une expression québécoise qui signifie bricoler.

sens du détail, la minutie, une sensibilité artistique, la compréhension des personnages, la prévoyance, être ordonné, et être à l'écoute du réalisateur et des acteurs :

« Il faut aussi être beaucoup au-devant des acteurs parce que ce sont eux qui manipulent les accessoires. Il faut avoir beaucoup de doigté parce qu'ils ont leur texte et leurs émotions à jouer et en même temps ils doivent manipuler un ordinateur et des pages Web ou de la nourriture. Il faut que l'accessoiriste soit vraiment très minutieux pour pouvoir aller vers l'acteur et l'assister aussi. » - Prod. 2

Des personnes interviewées (une productrice, le représentant syndical, une cheffe, un chef, un assistant et trois assistantes) mentionnent également quelques compétences que l'on pourrait considérer comme étant neutres parce qu'elles ne sont, selon nous, pas plus associées aux qualités masculines que féminines comme avoir de la mémoire, avoir de l'expérience, être proactif, être concentré, être attentif et savoir travailler en équipe. Toutes les personnes interviewées excepté une cheffe, un chef et une assistante, mentionnent que la majorité des compétences que les individus doivent posséder pour être accessoiriste de plateau, sont plus souvent associées aux qualités stéréotypées comme masculines. Ainsi, selon les personnes rencontrées, les accessoiristes de plateau doivent être : autoritaires, intelligents, rigoureux, confiants, responsables, rapides, forts physiquement, débrouillards, en contrôle (sang-froid), ingénieux, posséder un leadership « naturel », posséder des connaissances techniques et manuelles, avoir un caractère fort, posséder un camion et comprendre le jeu politique et les rapports de pouvoir du plateau :

« L'accessoiriste a les connaissances plus techniques et il impose de par son expérience et sa personne. » - APF1

Tout comme les assistants accessoiristes de plateau, les tâches des accessoiristes de plateau concordent avec leurs compétences. En plus d'être responsables des accessoires de jeu et de les fournir aux comédiens, ils sont responsables du plateau (aux accessoires et souvent au décor), ils délèguent des tâches à leur assistante ou aux techniciens au décor, ils réparent des accessoires et des éléments du décor et ce sont eux qui négocient avec les chefs de département et le réalisateur sur le plateau comme en témoigne cette assistante accessoiriste :

« L'accessoiriste de plateau gère le plateau et moi, je fais tout le reste. [...] Tout ce qui est de gérer le « people talk » avec le réalisateur, les comédiens et aller chercher vraiment les besoins réels et ce qu'on veut vraiment, c'est à l'accessoiriste de plateau de faire ça. » - AAF8

Toutefois, les hommes et les femmes accessoiristes de plateau de notre étude n'effectuent pas tout à fait les mêmes tâches. Les femmes accessoiristes de plateau de notre étude ont toutes les deux des assistants qui sont des hommes. Ces deux femmes mentionnent qu'en ce qui a trait aux tâches plus minutieuses, même si habituellement ce serait à leur assistant de les effectuer, elles préfèrent s'en charger parce qu'elles seraient meilleures qu'eux :

« En fait, quand c'est minutieux, même lui préfère que je le fasse parce qu'il n'est pas très minutieux. » - APF1

Une des accessoiristes de plateau relate que le dépouillement des scènes à venir et la préparation des journées à venir devraient être effectués par son assistant, mais elle garde cette tâche, car elle fait deux postes à la fois :

« Quand tu es assistante, c'est plus toi qui regardes le dépouillement et tout ça. À un moment donné si ton chef est sur le plateau, il n'a pas toujours le temps de téléphoner à l'accessoiriste [extérieur]. Mais étant donné que je fais les deux postes, c'est moi qui suis restée avec la job de dépouillement. Mais je lui dis souvent sur le Walkie, demain ça va nous prendre tel et tel truc que tu dois ressortir raccord<sup>7</sup>. » - APF2

#### **4.2.2 L'incidence de la division sexuelle des tâches**

Nous constatons que les stéréotypes de genre sont très ancrés dans cette profession ce qui a pour effet de diviser les tâches selon des compétences souvent stéréotypées féminines ou masculines. Pour certaines femmes interviewées, ces compétences associées aux qualités dites féminines, feraient en sorte qu'elles auraient plus de facilité à obtenir des contrats d'assistante accessoiriste :

« Même aux accessoires, souvent ils aiment plus les femmes parce qu'elles ont un côté un peu plus rangement, plus logistique, plus ranger les trucs, les remettre à sa place, bien identifier les choses, souvent des trucs que les hommes ont moins. Des fois, un chef homme a besoin de ça pour rester à l'ordre. Des fois, c'est ça il y en a beaucoup qui aiment travailler avec des femmes pour ça. Elles sont plus à l'ordre, elles sont plus posées. » - AAF7

Toutefois, n'étant pas souvent sur le plateau de tournage, certaines assistantes accessoiristes (5) mentionnent qu'elles appréhendent les moments où elles y seront. Elles ne s'y sentent pas

---

<sup>7</sup> Effectuer la continuité des accessoires de jeu entre les prises ou les scènes.

à l'aise et quand elles y sont parachutées, elles ne possèdent pas toute l'information nécessaire pour exécuter leur tâche de manière convenable ce qui contribue à diminuer leur confiance en elles :

« Oui. J'étais tannée de ne jamais pouvoir aller sur le plateau. Et parce que je ne pouvais jamais y aller, je manquais d'assurance. Des fois, je lui demandais de faire plus de plateau. Mais si la scène était commencée, je trouvais ça difficile de faire les raccords<sup>8</sup> quand c'est déjà commencé et que tu n'as pas vu la mise en place. Je ne les voyais jamais, donc si quelqu'un me posait des questions ensuite, j'avais vraiment de la difficulté à suivre. Mais il voulait tellement tout le temps être prêt et moi je courais toujours un peu partout, donc je n'assistais pas vraiment sur le plateau. Après quelques années, je me suis tannée. » – AAF4

Pour plusieurs assistantes accessoiristes de plateau (4), la division sexuelle des tâches qui cantonne les femmes dans les tâches associées aux qualités stéréotypées féminines et qui les garde en retrait du plateau de tournage ferait en sorte qu'elles n'auraient pas l'occasion de développer des compétences valorisées dans la profession d'accessoiriste de plateau telles que des compétences manuelles et techniques et, par conséquent, une confiance en elles qui leur permettrait de devenir cheffe un jour :

« Je connais les outils, je connais comment ça marche. Je manque seulement un peu d'assurance. Je prends peut-être mon temps plus que d'autres, mais il n'y a pas de souci, je suis capable de faire ça. Mais vu que sur les plateaux, quand ces choses-là sont à faire ce sont les gars qui le font, ça devient comme un stress. [...] Mais je sais que les filles, pour avoir beaucoup d'amies assistantes qui ont envie de devenir cheffe, c'est leur stress. C'est le camion et le manuel. C'est niaisieux, parce que le reste, la fonction d'accessoiriste, il n'y a pas de problème, on est bonne, il n'y a pas de problème. » - AAF4

De plus, bien que des femmes interviewées mentionnent que certains accessoiristes de plateau aiment engager des femmes pour leur côté plus ordonné et logistique, deux assistantes nous disent plutôt que certains d'entre eux préfèrent engager des hommes comme assistants parce que leurs compétences manuelles seraient plus développées ou du moins ils auraient plus d'assurance quant à leurs compétences manuelles :

« Il veut quelqu'un qui va faire la construction ou une fille hyper manuelle. Lui, il veut que je... Il m'a dit mot pour mot : « Je veux que tu fasses un escalier en 5 minutes ». Il faut que tu sois capable de faire ça, si on te le demande. [Un homme], il a la confiance

---

<sup>8</sup> Effectuer la continuité des accessoires de jeu entre les prises ou les scènes.

de dire qu'il est capable de le faire. C'est ça la différence dans le fond. Mais plus un escalier 3 marches. Il veut quelqu'un qui va prendre beaucoup sa place aussi sur le plateau. [...] Après tu te fais dire que tu n'es pas prête à être son assistante, mais tu réalises que ce n'est pas que tu n'es pas prête, c'est qu'il cherche un homme d'expérience pour faire le même travail que lui, d'égal à égal qu'il va payer moins. » – AAF2

Une seule assistante accessoiriste de plateau mentionne que les tâches ne sont pas vraiment définies entre elle et son chef :

« Je te dirais que j'essaie de lui faire penser à ce à quoi il doit discuter avec l'accessoiriste extérieur parce que des fois il ne pensera pas à certains trucs. Au moins, j'essaie de faire ça dans l'urgence du travail qu'on a. Mais on n'a pas vraiment de tâches respectives. » - AAF6

Pour cette assistante, il n'est pas rare qu'elle remplace son chef à pied levé et elle n'a aucune inquiétude quant à ses compétences :

« Quand il part, il sait qu'il est à l'aise. Il n'y a pas de différence finalement. Être un bon assistant, c'est ça aussi parce que tu peux reprendre le plateau et il n'y a pas de différence. » - AAF6

Nous observons que les stéréotypes de genre sont aussi très ancrés chez les femmes accessoiristes de plateau, car elles pensent qu'elles ont des lacunes en ce qui concerne des compétences stéréotypées masculines telles que des compétences manuelles ou techniques.

Par conséquent, elles engagent des hommes pour combler ces lacunes et les assister :

« Il a beaucoup de connaissances que je n'ai pas de par son vécu d'ancien rockeur et son vécu d'homme au niveau mécanique, au niveau plus technique. Il a beaucoup de connaissances de monsieur que je n'ai pas. J'ai déjà eu, quelques fois, des assistantes accessoiristes jeunes et filles et ça n'a pas du tout le même impact que lorsque je suis avec mon assistant [...] Je ne sais pas comment le dire c'est... De par notre duo, on impose en arrivant versus si j'arrivais toute seule ou si j'arrivais avec une petite fille comme assistante. » - APF1

Ce dernier commentaire montre également que les stéréotypes de genre sont aussi véhiculés sur l'ensemble du plateau de tournage et qu'ils sont donc prégnants au sein de ce milieu. Ainsi, il devient plus difficile pour les femmes de s'en libérer.

Une cheffe qui travaille avec un assistant et un assistant accessoiriste qui travaille avec une cheffe disent d'ailleurs que les équipes aux accessoires sont habituellement formées d'un homme et d'une femme pour être efficace et conserver un certain équilibre :

« Moi, je suis vraiment le gars plus manuel et je pense que dans une équipe d'accessoiristes ça prend un bon équilibre entre ces deux facettes-là. C'est pour ça que ce n'est pas rare de voir un gars et une fille, pas nécessairement cheffe fille ou gars assistant, ça peut être l'inverse aussi, mais je pense que c'est important dans une équipe d'avoir un gars et une fille [...] Si ma cheffe était bonne avec une perceuse à décrocher des portes, elle aurait probablement engagé quelqu'un d'artistique à ma place, mais ce n'est pas le cas. » – AAH1

Cet équilibre ne serait pas créé en fonction des forces et des faiblesses de chacun, mais bien plutôt en fonction des stéréotypes qui sont associés aux femmes et aux hommes perpétuant ainsi la croyance que les hommes et les femmes sont complémentaires au sein de cette profession.

Nous venons de voir que les stéréotypes de genre ont des incidences directes sur la division des tâches entre les hommes et les femmes. Qu'elles soient assistantes ou chefs, la plupart des femmes ont tendance à exécuter des tâches qui sont souvent plus associées aux qualités stéréotypées féminines. À l'inverse, les hommes, qu'ils soient chefs ou assistants, ont tendance à exécuter des tâches associées aux qualités stéréotypées masculines qui sont par ailleurs plus valorisées dans cette profession. Cette division sexuelle des tâches a pour effet de garder la plupart des assistantes accessoiristes en retrait du plateau de tournage et les empêche de développer des compétences stéréotypées masculines qui leur semblent être essentielles dans cette profession. Ceci ne leur permet pas de développer la confiance en elles nécessaire pour devenir cheffe. Nous pouvons donc conclure que les stéréotypes de genre ont une incidence négative sur une des dimensions du succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes, c'est-à-dire la dimension du parcours professionnel, parce qu'ils contribuent à entretenir une division sexuelle des tâches qui fait en sorte qu'elles plafonnent dans leur carrière.

#### **4.2.3 L'incidence des stéréotypes liés à la force physique des femmes**

La moitié des assistantes accessoiristes interviewées mentionnent que les stéréotypes entretenus à l'égard de la force physique des femmes sont une difficulté rencontrée au cours

de leur parcours professionnel. Beaucoup d'entre elles se font attribuer des tâches qui requièrent moins de force physique, se font demander à répétition si elles ont besoin d'aide pour soulever un meuble ou se font mettre à l'écart par des hommes qui effectuent leur tâche à leur place :

« Comme assistante accessoiriste souvent on me dit laisse faire, je vais le faire, tu ne seras pas assez forte. » - AAF1

Ces gestes ou commentaires répétés déplaisent à ces femmes qui doivent constamment prouver leurs capacités physiques aux hommes :

« C'est sûr que de se faire dire 15 fois par semaine : « Tu es sûre que tu es capable de lever ça », à un moment donné tu te tannes : « Oui, je suis capable de le lever ne t'inquiète pas, ça va bien aller ». En même temps, ça dépend toujours de la manière dont c'est formulée. Par exemple, certains électros ou machinos sont super fins et demandent : « As-tu besoin d'aide ? » Tout se demande dans la vie, mais il y a une façon de le demander. Des fois, oui j'ai besoin d'aide et ça me fait plaisir de ne pas devoir le demander, mais parfois il y a des façons de le dire : « C'est beau je vais le faire. » « Non, mais je suis capable, je vais le faire. » - AAF4

De plus, une accessoiriste de plateau et une productrice rencontrées entretiennent également ces stéréotypes envers les femmes :

« C'est sûr que oui une femme est forte, mais des fois peut-être que c'est très exigeant physiquement. Des plateaux où tu cours tout le temps, apporte ci, apporte ça, déplace ci, déplace ça. Il faut que la femme soit faite solide. C'est sûr, mais j'en ai eu et elles ont très bien fait le travail, mais ça prend une femme qui aime le travail physique parce qu'on ne va pas dans la dentelle. » - Prod. 2

Bien qu'elle semble reconnaître que les femmes puissent être aussi aptes à faire le travail que les hommes, elle semble quand même croire que ces femmes sont l'exception à la règle et doute des capacités physiques des femmes en général tout en omettant que des solutions alternatives, comme l'utilisation d'un diable, sont possibles pour soulever des meubles qui seraient trop lourds.

Une des assistantes accessoiristes rencontrées se demande si c'est pour cette raison que les femmes sont payées moins cher que les hommes sur les plateaux de tournage. Après avoir refusé un contrat parce que le salaire était trop bas, elle a su que les producteurs avaient



engagé un homme et qu'il avait obtenu un salaire plus élevé que ce qu'elle demandait lors de la négociation salariale :

« Je ne sais pas aussi si c'est du fait qu'on déménage souvent des frigos et des affaires alors ils se disent et bien la fille est moins utile sur un plateau. Mais je ne pense pas. [...] Nous avons tous un diable et on s'organise [pour déplacer des frigos]. » - AAF5

Les résultats tendent donc à appuyer fortement la proposition 1 à l'effet que les stéréotypes de genre entretenus à propos de la force physique des femmes ont une incidence négative sur le succès objectif des assistantes accessoiristes de plateau.

#### **4.2.4 L'incidence de la rareté des modèles féminins**

Les femmes accessoiristes de notre étude semblent avoir de la difficulté à s'imaginer à long terme dans cette profession parce qu'elles manquent de modèles féminins comme en témoigne cette accessoiriste :

« C'est peut-être un vieux préjugé, mais j'ai l'impression que les gars, un vieil accessoiriste... Vieux, mais par exemple, les accessoiristes dans la soixantaine que je connais que ça les dérangent moins d'être habillés tout croche et de se salir à faire je ne sais trop quoi avec des vieilles chaînes rouillées versus la madame âgée que j'espère être un jour. » - APF1

Elles n'ont pas de modèle de femmes vieillissantes dans la profession de chef et ont donc de la difficulté à se projeter dans l'avenir. Elles gardent constamment un pied en dehors de la profession :

« [Accessoiriste extérieur] j'aime quand même ça, mais ce que j'aime le plus c'est accessoiriste de plateau, mais je ne suis pas certaine que je pourrai être là jusqu'à 65 ans. [...] Parce qu'il n'y en a pas. Combien tu en connais des filles accessoiristes de plateau à 65 ans ? » - APF2

Ainsi, comme les modèles féminins dans la profession de chef seraient rares, ceci aurait une incidence négative sur une des dimensions du succès objectif de carrière des cheffes, c'est-à-dire le poste, car elles pensent quitter leur poste en vieillissant.

### **4.3 L'incidence de la dynamique de l'équipe de travail**

Dans cette section, nous allons présenter l'analyse des résultats en lien avec la dynamique de l'équipe de travail. Comme nous l'avons établi dans la méthodologie, la dynamique de l'équipe de travail se divise en deux dimensions : le duo professionnel, c'est-à-dire l'équipe formée de deux personnes aux accessoires et l'équipe de tournage. Les résultats tendent à montrer que les deux dimensions de l'équipe de travail ont une incidence positive et négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes.

#### **4.3.1 L'incidence du duo professionnel**

D'après l'analyse des résultats, nous constatons que le duo professionnel a une incidence négative et positive sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Celle-ci peut se remarquer au niveau du parcours professionnel et du salaire.

##### **a) L'incidence du duo professionnel sur le parcours professionnel**

Les duos professionnels aux accessoires sont relativement stables. La plupart des assistantes accessoiristes de plateau ont travaillé ou travaillent avec le même chef pendant plusieurs années. Seules deux assistantes n'ont pas travaillé avec le même chef sur plusieurs projets ou pendant plusieurs années. De plus, les deux cheffes travaillent avec les mêmes assistants depuis quelques années<sup>9</sup>. En ce qui concerne les hommes rencontrés pour cette étude, les deux assistants travaillent de manière stable avec un chef et les hommes accessoiristes de plateau ont également travaillé de manière stable avec des chefs avant de devenir chef à leur tour. De plus, un accessoiriste de plateau travaille avec la même assistante depuis trois ans tandis que l'autre accessoiriste ne travaille pas nécessairement avec le même assistant ou la même assistante.

Quelques personnes interviewées (une cheffe, trois assistantes et un assistant) mentionnent qu'elles ont trouvé difficile d'accéder au poste d'assistante accessoiriste. Étant bien établi dans

---

<sup>9</sup> Étant donné que les femmes accessoiristes de plateau sont peu nombreuses au sein du bottin des membres de l'AQTIS, nous avons préféré de ne pas présenter leurs résultats de manière détaillée pour éviter que l'on puisse les reconnaître et ainsi protéger leur anonymat.

leur équipe à la régie, elles avaient de la difficulté à refuser des contrats de leur chef pour tenter leur chance aux accessoires où leur avenir était plus incertain :

« Je suis restée 5 ans assistante de production parce que c'était vraiment long trouver un chef. Je travaillais vraiment beaucoup aussi. Si tu travailles avec un chef régisseur qui fait 4 ou 5 films par année, chaque fois qu'on t'appelle pour être assistante accessoiriste, tu es toujours sur quelque chose. C'est difficile de dire non à ton boss qui te fait vivre pour faire le grand saut. » - APF2

Selon un assistant et trois assistantes, c'est la stabilité dans les duos professionnels aux accessoires et la popularité de cette profession qui les ont empêchés d'accéder au poste d'assistante accessoiriste plus rapidement parce que les possibilités d'emploi dans ce poste demeuraient limitées :

« Mais je ne savais pas comment entrer dans ce milieu parce que tu n'as jamais de personnel supplémentaire aux accessoires : sur les gros shows ou des fois tu vas faire une scène de restaurant et tu vas avoir besoin d'un troisième pour t'aider à faire la vaisselle, mais tu ne vas pas voir l'accessoiriste pour lui dire que tu aimerais ça travailler avec lui, il va te dire de prendre un numéro. » – AAH1

Bien que la stabilité des duos professionnels ait retardé l'entrée de certaines personnes dans le poste d'assistante accessoiriste, car l'accès à ce poste était limité, nous constatons que pour la plupart des personnes assistantes (six assistantes et deux assistants) cette stabilité leur procure également une certaine protection d'emploi dans un domaine où les emplois sont précaires. Elles sont assurées, si cela se passe bien au sein de l'équipe, que leur chef leur procurera d'autres contrats :

« Je suis engagée par l'accessoiriste extérieur ou le directeur artistique. C'est mon chef qui se fait appeler. Des fois ça peut être moi, c'est déjà arrivé, mais habituellement c'est par mon chef. C'est avec lui qu'ils s'arrangent. » - AAF6

De plus, quelques personnes rencontrées (quatre assistantes, deux assistants, un chef et une cheffe) mentionnent que lorsqu'elles travaillent avec quelqu'un avec qui elles ont des affinités, elles développent souvent une relation amicale, qu'elles se côtoient ou non à l'extérieur du travail :

« J'adore travailler avec cette personne-là. C'est devenu une grande amie avec le temps. On ne se voit pas à l'extérieur vraiment du plateau, mais on adore travailler ensemble. Je ne vois pas comment je pourrais avoir autant de fun si je n'étais pas avec elle. » - AAH1

D'ailleurs, les deux productrices rencontrées disent que la chimie entre un assistant et son chef est tellement importante pour que l'équipe aux accessoires soit efficace, qu'elles préfèrent, de façon générale, laisser les chefs choisir qui ils engageront comme assistant :

« J'avais fortement suggéré un assistant accessoiriste, oui, mais je ne les oblige pas parce que je sais que c'est tellement important que ça fonctionne entre les personnes donc je suggère fortement quand je sais qu'ils n'en ont pas. Si je sais qu'ils ont quelqu'un avec qui ils sont à l'aise, moi j'aime bien mieux ça. » - Prod. 1

Toutefois, à l'inverse, la moitié des assistantes accessoiristes mentionnent que s'il n'y a pas d'affinités entre les deux personnes, le chef peut décider de se départir de son assistante pour travailler avec quelqu'un qu'il apprécie davantage :

« Par exemple, une journée, tu travailles avec quelqu'un et le lendemain si la personne travaille avec quelqu'un d'autre et que ça ne marchait plus, toi tu te fais tasser, même si tes compétences sont meilleures que l'autre. Peut-être que tes compétences sont meilleures, mais ton chef s'adonne mieux avec telle autre personne et bien toi tu es tassée immédiatement. » - AAF7

Certaines assistantes (4) déplorent que l'obtention de contrats dépende de leur relation interpersonnelle avec un chef :

« J'ai trouvé ça plus difficile au niveau personnel par moment parce que, lorsque tu te cherches une équipe, tu ne la trouves pas forcément. Ce n'est pas forcément le cinéma, c'est plus que des compétences, c'est un travail d'équipe. Il faut que tu sois capable de travailler avec ces personnes-là. Si tu tombes mal et que tu n'as pas la bonne personnalité avec l'autre personne, ça ne marche pas. » - AAF2

De plus, plusieurs assistantes (5) et un chef ont fait part de situations conflictuelles à la suite desquelles ils ont dû quitter leur duo professionnel pour trouver un autre chef :

« Ça a commencé à accrocher donc j'ai appelé un autre chef pour lui demander si je ne faisais plus de séries ou de films, s'il allait avoir assez de travail pour moi et il m'a dit : « Oui viens travailler avec moi. » Parce que, comme tu sais, une relation d'un assistant avec un chef, c'est très proche. C'est comme un couple que tu choisis plus ou moins à quelque part. Ce sont des longues heures, des longues journées. Je suis têtue et les accessoiristes que j'ai connus étaient tous têtus donc des fois ça « clash ». » - AAF1

Quelques assistantes, un chef et une cheffe mentionnent qu'ils ont vécu des situations abusives avec des chefs au tempérament vraiment désagréable et que cela avait remis en question leurs aspirations professionnelles :

« Avec mon chef, c'était un peu « rock and roll », je ne peux pas dire que j'ai eu des belles années. Bien, j'ai eu des belles années, mais je n'ai jamais eu de chef qui pouvait être aussi désagréable à l'occasion. En fait, à tous les matins, je trouvais extrêmement difficile de faire ça. Il avait une belle éthique de travail quand même. J'ai appris plein de belles choses avec lui et je crois que c'est un excellent accessoiriste, mais à un moment donné je ne voulais plus faire ça. J'arrivais chez nous et je capotais. Je ne pleurais pas, mais c'est tout juste. Tout le temps stressé et tout le kit et je me disais si jamais je suis chef je vais être tout sauf comme ça. » - APH1

Deux assistantes et les deux cheffes mentionnent également des expériences de travail désagréables avec des chefs qui consommaient de la drogue ou de l'alcool au travail :

« Mais lui, c'est vraiment un problème personnel qu'il a. Après quelques bières, il était moins gentil. [...] Il ne pouvait plus conduire. Il avait de gros problèmes [...] ou à cause de la drogue, mais ça n'allait pas bien. Je ne peux pas dire, s'il avait été sobre peut-être que ça ce serait super bien passé, mais là ce n'était pas ça. Il envoyait la régie chercher la bière. Moi, je n'en revenais pas qu'il puisse faire ça et moi je ne voulais pas ranger dans son camion parce que ça puait et il y avait des bières cassées dans le fond. » - AAF2

Ce genre de situation n'a pas été mentionné par les hommes de notre étude. Bien que ce type d'expériences de travail n'ait pas d'incidence directe sur le succès objectif de carrière des femmes, il crée un environnement de travail hostile et malsain pour ces dernières et vient s'ajouter aux autres difficultés vécues par les femmes dans cette profession.

En plus de devoir entretenir des relations cordiales avec leur chef pour garder leur place dans leur duo professionnel et obtenir des contrats, deux assistantes accessoiristes de plateau nous mentionnent qu'elles craignent de refuser un contrat avec un chef pour accepter un projet plus intéressant de peur de perdre leur place au sein de leur équipe et d'être déloyale envers leur chef :

« Il va peut-être juste me mettre au bas de sa liste, mais peut-être pas non plus. Il connaît la « game ». Je ne lui appartiens pas, mais quand tu as quelqu'un qui connaît bien ton camion et que tu as une belle chimie de travail et que tout le monde connaît ses tâches, c'est difficile de remplacer cette personne-là. Ce n'est pas difficile, mais c'est chiant. Il y a plein de monde qualifié qui veut faire mon travail. C'est juste d'apprendre la chimie de la personne et l'équipement. » - AAF3

Une des assistantes accessoiristes est consciente qu'il existe une relation de dépendance entre un chef et une assistante qui crée un déséquilibre de pouvoir pour les assistantes. C'est pour cette raison qu'elle emploie des stratégies pour essayer de les contrer :

« Et je pense aussi que, pour en avoir parlé avec des amies assistantes accessoiristes, on est 4-5 filles, 6 même à toutes se dire qu'on ne veut plus de chef fixe. Entre nous, on se dit qu'on veut casser ça. On veut choisir nos chefs et on ne veut plus que nos chefs nous choisissent dans le fond. Parce qu'on est toutes très bonnes et on sait qu'on fait l'affaire. On est une gang de filles qui s'échangent des chefs dernièrement. » - AAF4

Le chef n'est pas seulement la personne qui peut procurer des contrats à son assistante, il peut aussi transmettre des connaissances importantes à son assistante. Ainsi, plusieurs personnes rencontrées (deux chefs, un assistant et quatre assistantes) allèguent que pour apprendre les rudiments de la profession, le chef devient important dans la transmission des savoirs. Lorsqu'il possède une bonne réputation, il devient en quelque sorte la personne ressource qui transmet les bonnes méthodes de travail à son assistante :

« Après ça, j'ai commencé à faire beaucoup de pub avec un accessoiriste. Là, j'ai appris beaucoup et avec un autre aussi. [...] Ça a été une école comme telle parce que je trouve qu'il était quand même professionnel et la méthode de travail, c'était vraiment une bonne méthode. Il n'a pas appris tout croche. » - AAF6

Un assistant et une assistante ajoutent que la responsabilité partagée entre un chef et son assistante, faire confiance à son assistante et lui accorder une certaine marge d'autonomie sont des composantes essentielles pour aider une assistante à cheminer dans cette profession :

« Et aussi, c'est que l'hiver je faisais de la pub avec un chef accessoiriste qui est extrêmement différent [du premier], lui au contraire m'impliquait à 150%. Il me faisait confiance. Donc en faisant 7-8 mois avec le premier accessoiriste et 3-4 mois avec le deuxième, je me suis rendu compte que c'était vraiment inégal. Je ressortais de travailler avec le deuxième avec le torse bombé en me disant : « ok je suis à ma place et je suis bonne ». - AAF4

Pour une des assistantes accessoiristes de plateau, cette lacune dans le partage des connaissances et des responsabilités faisait en sorte qu'elle plafonnait au sein de son poste. Elle mentionne qu'elle trouvait difficile de devoir toujours rester en retrait du plateau avec un de ses chefs. Elle en vient même à penser qu'il la gardait dans l'ombre pour éviter qu'elle devienne chef :

« Moi, je trouvais ça difficile, je stagnais vraiment. J'étais très en contrôle de ce que j'avais à faire. Lui aussi avait conscience de ça, donc je crois qu'il me gardait parce qu'il avait beaucoup de mérite sur le plateau au niveau de l'organisation et de son talent d'accessoiriste. Mais il me le disait lui-même, sachant très bien que c'était moi qui faisais 70% du travail, cachée en arrière. Parce que c'est sûr, qu'après coup, après avoir passé un an sans lui, je me rends compte des répercussions que ça a eues sur moi. C'est sûr qu'il était très conscient que j'étais une excellente assistante et qu'il n'avait pas envie de m'encourager à devenir cheffe. » - AAF4

Pour éviter ce plafonnement de carrière, deux assistantes et une cheffe mentionnent qu'il est préférable de varier de chef pour élargir son bassin de connaissances :

« Même aujourd'hui on ne travaille pas nécessairement avec les mêmes gens ce qui peut aussi être très intéressant. D'aller rencontrer d'autres gens, d'aller voir ailleurs, ceux qui ne travaillent pas de la même façon. » - AAF7

D'après l'analyse des résultats, les duos professionnels sont assez stables aux accessoires ce qui fait en sorte que les assistants et les assistantes accessoiristes de plateau doivent faire un choix entre une stabilité dans un duo professionnel qui leur assure une certaine protection d'emploi, mais qui les rend dépendants de leur chef pour des contrats futurs et les plafonne dans leur carrière, ou prendre le risque de varier les chefs et les contrats de travail pour progresser dans cette profession. Les hommes et les femmes de cette étude tendent à vivre les mêmes tensions au sein de leur duo professionnel. Toutefois, comme nous l'avons vu au point 4.2, les stéréotypes de genre ont un effet sur la division sexuelle des tâches et fait en sorte que les assistantes accessoiristes n'acquièrent pas toutes les compétences nécessaires pour devenir cheffe. Ainsi, le duo professionnel où les chefs peuvent parfois transférer des connaissances à leurs assistants combiné au facteur des stéréotypes de genre tendent à montrer que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes dans la même situation, car elles profiteraient moins de ce transfert des connaissances et n'acquerraient pas une confiance en elles suffisante pour devenir cheffe. Par conséquent, nous constatons que le duo professionnel a plutôt une incidence négative sur l'avancement professionnel de la plupart des assistantes accessoiristes de plateau, mais qu'il peut aussi avoir une incidence positive dans certaines situations.

## **b) L'incidence du duo professionnel sur la rémunération**

La négociation salariale est une particularité des emplois qui sont régis par l'AQTIS comparativement à IATSE 514 où les salaires des assistants sont fixes et les salaires des chefs sont négociables. Comme le représentant syndical de l'AQTIS l'a mentionné, il existe une grille salariale avec un salaire minimum garanti pour chaque poste selon la tranche budgétaire du projet et le type de projet (publicités, séries web, séries télévisuelles ou films) et ensuite chacun est tenu de négocier son salaire :

« Nous, on a établi dans l'entente collective ce que l'on appelle des tarifs minimums. Ça c'est historique à l'AQTIS et même au STCVQ avant et à l'APVQ avant. De par la loi du statut de l'artiste, il y a deux types de négociation. C'est-à-dire que l'organisation syndicale a le mandat de négocier des ententes minimales qui ne touchent pas seulement le salaire, mais l'ensemble des conditions de travail et l'artiste, le technicien, a la liberté de négocier des conditions supérieures. Il ne peut pas négocier en bas, mais il peut négocier des conditions supérieures. En fait, il y a deux étapes à la négociation. Il y a l'entente où les conditions de la convention collective doivent être appliquées au technicien et le technicien négocie ensuite son contrat avec la production. Des fois, le chef va négocier pour son groupe, mais je te dirais que ce qui devrait être et ce qui se passe aussi je pense, c'est que chaque technicien a le loisir de négocier son salaire. » Synd.

Ainsi, le représentant syndical semble dire que chacun devrait négocier son salaire, mais selon l'analyse des résultats nous constatons que ce n'est pas représentatif pour la profession aux accessoires, car ce sont surtout les chefs qui négocient pour leurs assistants. Tous les chefs hommes et femmes négocient le salaire de leur assistant et pour trois assistantes et deux assistants ce sont leur chef qui négocie leur salaire. Parmi les cinq assistantes qui négocient elles-mêmes leur salaire, trois d'entre elles le font parce qu'elles ont expérimenté des situations inéquitables par le passé. Deux de ces assistantes se sont rendu compte que leur salaire était moindre par rapport aux autres membres de l'équipe de tournage :

« Sur le plateau, je me suis fâchée à un moment donné. Je leur ai dit qu'il y avait quelque chose de pas normal : « Le gars est assis sur une boîte de pommes et il gagne deux fois mon salaire, moi ça me tente plus. » À partir de ce moment-là, j'ai exigé que ce soit moi qui négocie mon salaire donc j'allais négocier mon salaire avec le directeur de production. Ça n'a jamais été facile. » - AAF5

La troisième assistante s'est, quant à elle, rendu compte que sa cheffe avait baissé son salaire pour augmenter le sien :



« J'aime mieux que ce soit moi qui négocie. J'ai appris que le chef peut baisser ton salaire pour monter le sien. Ça je ne savais pas ça. Une cheffe m'a fait ça. Je ne le savais pas, c'est elle qui me l'a dit à la fin du show. » - AAF2

Même chose pour une assistante accessoiriste qui considère que son chef ne négociait pas son salaire de manière convenable et qui mentionne que la négociation salariale est importante dans ce milieu et qu'elle est une compétence à acquérir :

« Ça a souvent été mon chef qui le faisait à mes débuts [négocier mon salaire]. À un moment donné je me suis tannée parce que je ne trouvais pas non plus qu'il me négociait ça si bien que ça. Ça aussi, il ne me laissait pas le faire, il me disait qu'il le ferait. Mais je lui ai dit non que j'allais l'essayer. Finalement, j'ai bien fait d'essayer parce que ça m'a pratiquée à négocier. Souvent les assistants ne réalisent pas que c'est important qu'ils le fassent. Oui, les chefs sont au courant du budget et tout, mais on doit apprendre à négocier parce que c'est malheureusement comme ça. » – AAF4

Les deux hommes accessoiristes nous ont mentionné qu'ils baissaient parfois le salaire de leur assistante, mais qu'ils pouvaient aussi l'augmenter s'ils jugeaient que leur salaire était trop bas. Un assistant et une assistante ont bénéficié de cette hausse salariale. De plus, à l'inverse des hommes, les femmes accessoiristes n'ont pas mentionné avoir baissé le salaire de leur assistant, mais mentionnent qu'elles ont souvent recours à cette stratégie pour permettre à leur assistant d'avoir un salaire plus élevé :

« Souvent, j'essaie de négocier plus pour mon assistant parce que je considère qu'il est aussi important que moi sur un plateau et j'aime mieux que lui soit satisfait de son salaire et qu'il soit satisfait de venir travailler parce que moi j'en récupère avec mon équipement. Généralement, je me contente du presque minimum. » - APF1

Plusieurs personnes interviewées (deux cheffes, un chef, un assistant et quatre assistantes) soulignent que la négociation salariale est une étape désagréable de leur travail et qu'elles préféreraient s'en passer :

« C'est sûr, comme je disais tantôt, que ça devient fatigant au niveau salaire de devoir toujours négocier le salaire ou de demander plus parce qu'ils n'ont pas une échelle raisonnable [salariale] à laquelle se fier. Ça c'est fatigant. » - AAF7

Nous venons de constater que la négociation salariale sous contrat AQTIS s'effectue de manière assez arbitraire et les règles de négociation ne sont pas vraiment transparentes. Cette situation tend à désavantager les femmes de l'étude, car plusieurs de leur chef ont négocié leur

salaire à la baisse. À l'inverse, une d'entre elles a bénéficié d'une hausse salariale quand son chef la soutenait. Toutefois, cet appui de la part des chefs semble davantage être présent pour les hommes si nous tenons compte des assistants des cheffes qui ont souvent recours à cette stratégie. De plus, selon une assistante, la négociation salariale d'une assistante effectuée par son chef viendrait augmenter le degré de dépendance de celle-ci envers son chef et l'empêcherait d'acquérir des compétences importantes pour progresser dans la profession. Par conséquent, le duo professionnel a une incidence négative, dans la plupart des cas, sur la rémunération des assistantes accessoiristes de plateau et quelques fois a une incidence positive.

### **4.3.2 L'incidence de l'équipe de tournage**

La deuxième dimension de la dynamique de l'équipe de travail comprend l'équipe de tournage. L'analyse des résultats tend à montrer que l'équipe de tournage a une incidence négative ou positive sur la dimension rémunération du succès objectif de carrière de toutes les personnes interviewées. Toutefois, l'environnement de travail masculin tend à avoir une incidence indirecte et négative sur le succès objectif de carrière des femmes.

#### **a) L'incidence de l'équipe de tournage sur l'obtention de contrats**

Tout d'abord, nous avons constaté que tous les personnes interviewées ont fait leur entrée dans l'industrie du cinéma par l'entremise d'une connaissance qui travaillait dans le milieu ou qui avait des connaissances dans le milieu : un voisin (1), un professeur (2), un parent (3), un ami (4), un ancien employeur (1) ou une connaissance éloignée (3) :

« J'ai rencontré quelqu'un en cinéma qui m'a fait entrer comme assistante de production. » - APF2

Deux des assistantes accessoiristes ont d'ailleurs trouvé difficile d'entrer dans l'industrie du cinéma :

« Ça a été une bonne année, un an et demi, à me demander comment entrer. Ai-je fait le bon choix? Est-ce que je retourne aux études? Comment je fais? J'ai trouvé ça super difficile. » - AAF3

Toutefois pour la plupart des personnes interviewées (12), l'opportunité d'entrer dans l'industrie du cinéma s'est présentée par hasard ; le plus souvent par cooptation par un ami/ connaissance/membre de la famille travaillant dans l'industrie :

« J'avais un ami qui travaillait en cinéma. [...] Un régisseur l'appelle et lui dit : « Ta sœur m'a dit de t'appeler parce que je cherche un remplaçant pour conduire le camion de la régie, donc gars de camion à la régie pour 15 jours. » Mon ami accepte tout de suite, c'était exactement ce qu'il voulait. Et le régisseur lui dit : « En passant je cherche un «Green», je cherche un assistant de production à 10\$ de l'heure. Tu n'as pas un de tes amis que ça lui tente de commencer en cinéma. » Là on est en train de marcher et il se retourne vers moi et me demande si je veux commencer en cinéma. Je fais comme j'ai rien donc je ne peux pas dire non à ça donc j'ai sauté dans l'aventure. » - AAH1

De plus, comme nous venons de le voir au point 4.3.1, les assistantes accessoiristes sont, la plupart du temps, engagées par leur chef. Les chefs que nous avons rencontrés sont, pour leur part, engagés de bouche à oreille par l'entremise des producteurs, des directeurs de production, des directeurs artistiques ou des réalisateurs tel qu'expliqué par une assistante accessoiriste que nous avons rencontrée :

« En fait, vous avez les producteurs et les producteurs vont engager des chefs de département. Par exemple sur des petits projets, comme un film québécois, par exemple, mon chef de département va être le directeur artistique. À partir de là, le directeur artistique engage les gens avec qui il aime travailler, les gens qu'il connaît et qui sont compétents. Des fois, le producteur va avoir son mot à dire : ça tu n'engages pas ça parce que ça ne marche vraiment pas. Souvent, ce sera le plus haut placé du département qui va engager son monde. Par exemple, le chef électro va être engagé par le directeur photo. Donc le directeur photo engage son chef électro. À partir de là, le chef électro va engager son meilleur gars. À partir de là, ce n'est souvent même plus le chef, mais l'autre gars qui va dire je vais appeler telle personne et telle personne. Et l'équipe se forme comme ça. Tandis que moi mon chef, ce n'est pas nécessairement le producteur qui l'a appelé, c'est le directeur artistique qui l'a appelé. Lui, il a un chef accessoiriste maintenant, alors là mon chef m'appelle, il a besoin d'une assistante. Moi si j'ai besoin d'une supplémentaire une journée, souvent ce ne sera même pas mon boss, ce sera moi qui vais aller appeler la personne que je veux. » - AAF7

Pour la plupart des personnes interviewées, il est donc important d'entretenir un bon réseau de contacts, mais aussi une bonne réputation pour obtenir des contrats :

« Si je fais bien mon travail et que je continue à avoir des bonnes références, je pense que je n'aurai plus de problème à travailler et à faire entrer de l'argent. » - APH1

Comme le mentionne une assistante accessoiriste, cette réputation prend du temps à bâtir dans ce milieu, mais elle est également très facile à détruire :

« En cinéma, ça peut être long avant de se faire un nom, mais on peut aussi le détruire comme ça. Il suffit d'arriver en retard 4-5 fois, ça peut être tellement niais. » - AAF7

Une des assistantes l'a d'ailleurs vécu à ses dépens :

« Moi, une fille que je remplaçais sur un film quand elle a su que c'était moi qui la remplaçais, elle a dit : « Ah mon dieu il ne doit vraiment pas y avoir personne en cinéma, elle est poche elle. » En parlant de moi. Un des techniciens, au début, qui me parlait me dit : « Tu n'es pas poche là. » et je lui dis : « Ah? » Il me répond : « Et bien la fille que tu remplaces nous a dit que tu étais poche. » Ah et bien ok merci, mais je n'ai jamais travaillé avec elle. » - AAF2

Comme le recrutement se fait de manière informelle, les personnes interviewées doivent entretenir un bon réseau de contacts et une bonne réputation, car si elles obtiennent moins de contrats, la dimension de la rémunération du succès objectif de carrière risque d'en être affectée négativement. Cette difficulté est vécue autant chez les hommes que chez les femmes, mais elle a un effet cumulatif aux autres difficultés vécues spécifiquement par les femmes qui ont une incidence négative sur leur succès objectif de carrière.

## **b) Les effets indirects de l'équipe de tournage**

D'après l'analyse des résultats, les femmes font face à un double standard, une double contrainte et à des commentaires sexistes de la part des membres de l'équipe de tournage. Cet environnement de travail sexiste aurait un effet indirect sur leur succès objectif de carrière.

### *Le double standard*

Le représentant syndical constate que les femmes font face à un double standard dans cette profession :

« Comme dans la société en général, il faut que les femmes en fassent un peu plus pour avoir la même reconnaissance professionnelle que les hommes, comme un peu partout. » - Synd.

C'est ce que les deux cheffes et quelques assistantes accessoiristes qui ont effectué des contrats en tant que cheffe, par le passé, constatent. Elles sentent qu'on ne les respecte pas

autant qu'un homme dans la même position et pour une d'entre elles, l'équipe de tournage ne semble même pas reconnaître son rôle de chef :

« Mais le regard des autres, surtout quand j'arrive sur un plateau et que je ne connais pas beaucoup de monde, ça change tout. Au début, les gens souvent s'adressent à mon assistant avant moi. Il faut que je me fâche. [...] Surtout les gars qui ne me connaissent pas, d'un certain âge, vont aller parler à mon assistant en premier et c'est lui souvent qui doit dire ce n'est pas moi le chef, c'est elle. Et là les gens reviennent vers moi. Sur un long projet, il y a souvent un deux-trois jours d'ajustement toujours. » – APF1

De plus, elles évoquent qu'elles n'ont pas le droit à l'erreur :

« Des fois, il faut que tu le montres que tu es aussi forte qu'un gars. Par exemple, si tu mets le boyau de pompier et que ça ne fonctionne pas du premier coup, c'est certain qu'ils ne vont pas dire : « Ha ! ça n'a pas marché... un gars aussi aurait fait pareil. » Il y a encore des préjugés sur le fait qu'on soit des filles en cinéma. » - APF2

Cette crainte face à l'erreur rebute plusieurs assistantes accessoiristes de plateau à devenir cheffe :

« Je pense que tout le monde peut en manquer une, mais je n'aime pas ça. J'aime mieux ne pas être cheffe, je ne veux pas gérer ça. Ça arrive à tout le monde de faire des erreurs, mais je ramène trop ça à la maison et je m'en souviens pendant un an. J'hais ça pour mourir. Toutes mes erreurs je m'en souviens. L'histoire d'un crayon aussi, mais le monde te fait manger de la merde pour des niaiseries. » - AAF2

Les femmes dans la profession d'accessoiriste de plateau font face à un double standard ce qui a un effet indirect et négatif sur leur succès objectif de carrière. Cette difficulté a été constatée uniquement chez les femmes de l'échantillon et viendrait s'accumuler aux autres facteurs qui ont une incidence négative sur leur succès objectif de carrière. Pour certaines assistantes accessoiristes de plateau qui considèrent qu'elles n'ont pas le droit à l'erreur, le double standard a une incidence négative sur une des dimensions, le poste, parce que c'est l'une des raisons pour lesquelles elles ne veulent pas devenir cheffe.

### *La double contrainte*

Deux assistantes accessoiristes ont évoqué la difficulté pour les femmes aux accessoires de tracer une ligne de conduite convenable en fonction de leur genre. D'un côté, une assistante accessoiriste mentionne que les femmes doivent faire attention à la manière dont elles se vêtissent pour être respectées :

« Mais en général, je ne pense pas que c'est comme dans la construction ou les policiers où tu entends souvent que les filles se font exploiter ou des choses comme ça. Je pense que non ça dépend de ton caractère aussi. Moi, je suis toujours penchée, je peux être à terre, en dessous de la table. Je peux être n'importe quoi partout. Certaines travaillent avec des décolletés, elles, elles ont moins de respect et tu le vois tout de suite. Donc les gars, c'est sûr qu'il y a souvent plus de gars. Donc moi je travaille comme ça, je travaille en gars en fait. » - AAF7

De l'autre côté, une autre assistante accessoiriste mentionne que son comportement plus agressif lors d'une négociation salariale lui a valu une perte de contrat :

« D'ailleurs, j'avais refusé un contrat à cause du salaire et ils ont pris un gars et ils l'ont payé plus cher. Et ils l'ont pris lui. Parce que je négociais mon salaire ils ne m'ont pas pris ou parce que j'étais une fille et les filles gagnent moins. » - AAF5

Une cheffe ressent cette double contrainte lorsqu'elle doit diriger et déléguer des responsabilités à d'autres personnes :

« Mais j'ai encore de la difficulté à donner des directives et à me prendre au sérieux. Ça me nuit autant que je pense que c'est ce que les gens apprécient de moi : le fait que je ne me prenne pas trop au sérieux. Mais ça me nuit autant parce que des gens ne me respectent pas ou ils me prennent encore pour une petite fille malgré que je commence à moins avoir l'air d'une petite fille. Mais j'ai encore ce sentiment-là. » - APF1

Le lien entre la double contrainte et le succès objectif de carrière des femmes est subtil et insidieux. La ligne est mince entre ce qui est acceptable ou non comme comportement à adopter pour ces femmes dans un environnement de travail masculin. Selon une de nos répondantes, cette double contrainte a une incidence négative sur une des dimensions de son succès objectif de carrière, la rémunération. Pour les autres, cette double contrainte a des effets indirects sur leur succès objectif de carrière. C'est une difficulté vécue spécifiquement par les femmes de l'échantillon.

### *Les commentaires sexistes*

Trois assistantes accessoiristes évoquent que les commentaires sexistes sur les plateaux de tournage sont chose courante et font partie de la culture masculine qui est en place :

« C'est sûr qu'on travaille dans un domaine de gars, donc la petite remarque qui entre dans le harcèlement sexuel est-ce que ça me dérange? Je peux comprendre que ça dérange certaines filles. » - AAF8

Si cette assistante accessoiriste n'est pas indisposée par ces remarques, les deux autres le vivent de manière plus négative et pour une d'entre elles ces commentaires lui font douter de ses compétences :

« À mon chef, ils disaient : « On sait pourquoi tu as pris cette assistante, c'est parce que tu la trouves jolie ». Et je le sais que ce n'est pas ça. Je le sais que les gens qui me disent ça, c'est un peu à la blague. C'est une façon de me dire qu'ils me trouvent jolie, mais ça venait vraiment me chercher au début parce que ça m'insécurisait beaucoup. Même si je savais que ce n'était pas vrai, je me disais tout à coup que c'est vrai et qu'une des caractéristiques pour laquelle il m'a prise c'est parce qu'il me trouvait jolie. » – AAF4

De plus, une assistante accessoiriste mentionne que ces commentaires étaient plus présents lorsqu'elle travaillait à la cantine à un niveau hiérarchique plus bas :

« J'ai eu des déclarations d'amour auxquelles je ne m'attendais pas, ça c'est correct et ce n'est pas déplacé, mais des fois des commentaires un peu plus déplacés et des patrons qui viennent un peu trop te toucher. Ce n'est pas trop pire.[...] Les chefs accessoiristes un peu, mais pas méchant. Mais il ne ferait pas ça avec un gars. Il y a tout le temps un petit malaise des fois. C'est plus à la cantine que c'était comme ça. Tu vois que les gars te voient... Parce qu'elle fournit la bouffe. J'ai l'impression que les filles de la cantine, les gars en général les aiment bien. Je pense que c'est ça. » - AAF2

Les résultats tendent à montrer que les commentaires sexistes ont une incidence indirecte et négative sur le succès objectif de carrière de certaines assistantes accessoiristes. Cette difficulté a été mentionnée par les femmes uniquement. Pour une d'entre elles, ces commentaires auraient pu affecter son parcours professionnel parce qu'ils lui faisaient douter de ses compétences. Pour les autres, c'est une difficulté supplémentaire qui vient s'ajouter aux obstacles à l'avancement de carrière des femmes.

En somme, l'analyse des résultats relatifs à la dynamique de l'équipe de travail, qui comprend les dimensions du duo professionnel et de l'équipe de tournage, tend à appuyer partiellement la proposition 2, c'est-à-dire que la dynamique de l'équipe de travail a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Dans certains cas, cette dynamique de l'équipe de travail (le duo professionnel et l'équipe de tournage) aiderait à obtenir des contrats et à avoir un meilleur salaire, mais dans d'autres cas, elle nuirait à l'avancement professionnel et à la rémunération de certaines femmes.

## **4.4 L'incidence de la maternité**

Les résultats de l'étude tendent à montrer que la maternité a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des femmes. Elles auraient tendance à travailler moins d'heures et sur des productions moins prestigieuses pour un salaire horaire plus bas. L'âge des enfants et leur nombre auraient aussi une incidence négative sur le succès objectif de carrière des femmes puisque plus ils sont jeunes et plus elles ont tendance à refuser des contrats pour s'occuper de leur famille.

### **4.4.1 Les stratégies adoptées lors de l'arrivée d'un enfant**

Les conditions de travail dans l'industrie du cinéma sont marquées par des horaires variables, de longues heures de travail, une dispersion géographique des lieux de tournage et une précarité d'emploi qui sont souvent incompatibles avec les responsabilités familiales des mères. Les résultats de notre étude montrent que les femmes adopteraient plusieurs stratégies de carrière lors de la venue d'un enfant : arrêt définitif ou temporaire de travail, mouvements horizontaux de carrière au sein de l'industrie du cinéma, réorientation de carrière, alternance de contrats entre les conjoints et choix des contrats en fonction des horaires de travail ou de la mobilité géographique.

#### **a) Les arrêts de travail temporaires ou définitifs dans l'industrie du cinéma**

Les résultats de notre étude montrent que trois assistantes accessoiristes de plateau sur quatre qui ont des enfants et une accessoiriste de plateau ont préféré arrêter de travailler définitivement ou temporairement dans le milieu du cinéma lors de la venue de leurs enfants :

« Je savais que je voulais des enfants donc j'avais ça comme aspiration en sachant qu'une fois avec des enfants, je n'allais pas pouvoir être accessoiriste. Je voulais une vie plus stable. » - AAF1

Si, pour deux de ces assistantes accessoiristes, un arrêt définitif dans ce milieu demeure la solution pour leur permettre de concilier leur vie professionnelle et personnelle, pour une assistante et une accessoiriste de plateau l'arrêt demeure temporaire, le temps que les enfants grandissent un peu, et va au-delà du congé de maternité prévu par le gouvernement du Québec :



« Je le ferais [travailler], je ne suis pas si ennuyeuse que ça, mais je le ferai quand ça fera des années et un jour que je verrai qu'il est plus prêt [enfant], ça va peut-être se replacer. » - AAF2

En ce qui concerne les quatre assistantes accessoiristes de plateau qui n'ont pas d'enfants, une d'entre elles aimerait en avoir un jour, mais elle considère qu'elle devra arrêter de travailler au moins pour une période de trois ans :

« C'est sûr que je pense que je ne travaillerais pas pendant des années. Au moins les trois premières années. J'arrêtera sûrement de travailler. Je ne sais pas ce que je ferais d'autre. » - AAF3

Même chose pour une autre assistante qui ne désire pas vraiment avoir d'enfants, elle nous mentionne que si elle en avait un jour, elle devrait prioriser la famille.

Une dernière assistante accessoiriste ne désire pas vraiment avoir d'enfants, mais considère qu'elle trouverait sûrement des solutions en ce qui a trait aux horaires de travail. Ce n'est pas quelque chose qui l'inquiète :

« Je ne vois pas ce que je ferais d'autre. Parce que si ça influence, c'est plus au niveau de l'horaire parce que je pense que c'est ce qui est le plus compliqué, mais en même temps je serais vraiment malheureuse de faire du 9h à 5h. Donc j'aimerais peut-être mieux être une bonne mère à temps décousue, qu'une personne aigrie à temps plein. » - AAF4

Un seul homme accessoiriste de plateau a décidé d'arrêter temporairement de travailler lors de la venue de ses enfants pour une durée de six mois, une durée plus courte que celle des femmes qui ont arrêté temporairement de travailler (incluant la grossesse) : de un an et demi à deux ans pour chacun de leurs enfants.

## **b) Les changements de profession au sein du même département**

Une autre stratégie employée lors de l'arrivée des enfants est de changer de poste au sein du département artistique. Une cheffe a donc décidé de faire quelques contrats comme accessoiriste extérieur pour bénéficier des horaires de travail plus stables et prévisibles :

« Au début, quand il est petit, tu ne fais plus de films sur le plateau. C'est pour ça que mon patron m'avait demandé si je voulais revenir comme accessoiriste extérieur<sup>10</sup> et que j'avais dit oui. Je ne voulais pas complètement quitter le milieu. » - APF2

Ce changement de poste semble envisageable pour une assistante accessoiriste qui a quitté le milieu, une autre qui a des enfants, mais qui ne travaille pas pour l'instant et pour une assistante qui n'a pas encore d'enfants.

### **c) L'alternance de contrats entre les conjoints**

Une assistante accessoiriste qui a des enfants ainsi que deux autres assistantes qui n'ont pas encore d'enfants considèrent que l'alternance de contrats entre des conjoints qui travaillent tous les deux en cinéma peut être une solution envisageable lorsque l'on a des enfants. Ceci leur permettrait d'avoir des horaires plus flexibles et plus stables avec leurs enfants :

« Oui, je réalise que les horaires de ma profession ne conviennent pas à ce que je vois comme famille. Un contrat ou deux par année ça pourrait être le fun si mon conjoint ne travaillait pas pendant ce temps-là. » - AAF2

### **d) La réduction du temps de travail, des déplacements et le choix des types de production**

Une stratégie employée lors de l'arrivée d'un enfant par une assistante accessoiriste de plateau et les deux femmes accessoiristes de plateau est de choisir des contrats avec des horaires de travail plus stables et de moins longues heures de travail. Ainsi, si pour l'assistante accessoiriste cette stratégie était adéquate surtout quand son enfant était plus jeune, pour les deux cheffes, elle est toujours utilisée, même si leurs enfants vieillissent :

« Depuis que j'ai mon enfant, je ne fais plus de gros films américains. Je recherche le film 4 jours par semaine, 10 heures par jour. C'est terrible, mais je les sélectionne en fonction de ça. Je fais les petites séries québécoises qu'en général les gens ne veulent pas faire parce que ce n'est pas payant, mais moi ça m'arrange. » - APF2

Étant donné qu'elles travaillent moins d'heures sur des productions moins prestigieuses où le taux horaire est plus bas, leur rémunération est donc moins élevée. Deux des hommes rencontrés (un assistant et un chef) n'ont pas utilisé cette stratégie tandis que les deux autres

---

<sup>10</sup> À titre de rappel, les accessoiristes extérieurs sont en charge de la conception, de la location et de l'achat des accessoires de jeu. Ils travaillent hors plateau.

l'utilisent, mais ils le font davantage pour faire des activités de loisir ou pour travailler sur d'autres projets :

« Je décide de ne pas travailler en cinéma l'hiver pour m'occuper de mon enfant et pour m'occuper de toutes les autres choses que je n'ai pas le temps de m'occuper dans la vie comme rénover mon sous-sol. » - AAH1

Pour les deux cheffes et un des assistants, il est impossible d'accepter les contrats qui nécessitent une mobilité géographique trop grande, c'est-à-dire en région éloignée de Montréal ou à l'extérieur du pays :

« J'ai refusé des contrats parce que c'était vraiment trop loin, par exemple tous les contrats en Gaspésie. Les films que je fais en extérieur, je m'organise toujours pour revenir la fin de semaine. Si c'est plus de six heures d'auto, je n'y vais pas. » - APF2

Ceci a donc une incidence négative sur le succès objectif de carrière de ces personnes, car elles refusent des contrats pour privilégier leur famille.

#### **e) La réduction des aspirations de carrière**

Une des assistantes aurait aimé devenir directrice artistique, une aspiration professionnelle qui est toujours présente, mais qui semble être devenue un projet à long terme et mise sur la glace depuis l'arrivée de ses enfants :

« C'était plus ça que je voulais en venir à faire et peut-être que j'irai faire quelques études en vue de, mais ce sont les horaires qui ne me conviennent pas en ce moment. Les enfants ne seront pas toujours des bébés toute leur vie. » - AAF2

#### **f) La décision de ne pas avoir d'enfants**

Pour deux des assistantes qui n'ont pas d'enfants, le fait de ne pas avoir de support familial les inquiète parce qu'elles auraient de la difficulté à concilier leur vie professionnelle et personnelle :

« La réalité c'est que moi, je n'ai pas de famille ici donc je n'ai pas de soutien pour m'aider ici. Je n'ai pas d'oncles, de tantes qui vont nous aider et qui seront disponibles pour garder à la dernière minute. J'ai rien, je suis toute seule. Tout ça sont des facteurs qui font en sorte que je ne suis pas certaine de vouloir des enfants. Je ne suis pas certaine d'avoir ce qu'il faut pour accueillir tout ça. » - AAF8

Pour ces participantes, le manque de support familial est un problème les empêchant d'avoir des enfants quand ce sont pourtant les conditions de travail qui sont problématiques. Pour éviter de devoir choisir entre sa carrière et un enfant, cette assistante préfère ne pas avoir d'enfants.

La maternité a donc une incidence négative sur le succès objectif de carrière des mères de notre étude, car elles choisissent d'arrêter de travailler temporairement, définitivement ou de se réorienter dans un autre domaine lorsqu'elles ont des enfants à l'inverse de la majorité des pères de cette étude. De plus, beaucoup d'entre elles réduisent le nombre d'heures travaillées en acceptant des contrats moins lucratifs aux horaires de travail moins chargés et refusent des contrats où une mobilité géographique est trop grande. Elles réduisent leurs aspirations professionnelles ou font le choix de ne pas avoir d'enfants pour continuer à travailler dans leur profession.

#### **4.4.2 L'incidence du nombre d'enfants et de leur âge**

L'analyse des résultats montre que plus les enfants sont jeunes, plus le succès objectif de carrière des femmes est affecté négativement, car elles arrêtent de travailler temporairement ou définitivement et revoient leurs aspirations professionnelles à la baisse. Une des accessoiristes de plateau nous mentionne qu'elle hésite à avoir un deuxième enfant pour cette raison :

« Par exemple, si je décidais de faire un autre enfant in extremis, je ne sais pas comment je pourrais faire pour revenir au travail. Je ne serais probablement pas capable au début, ça les fatigue que tu aies un enfant en bas âge. Tu dois être aussi disponible, 24h sur 24h, comme si tu n'avais pas d'enfants. » - APF2

En outre, comme nous l'avons vu au point 4.3.1, plus le nombre d'enfants augmente, plus les femmes s'arrêtent longtemps, ce qui nuit à leur succès objectif de carrière. Deux des hommes interviewés (un assistant et un chef) pour cette étude nous mentionnent que leurs enfants n'ont eu aucune incidence sur leur carrière tandis que deux d'entre eux (un assistant et un chef) notent qu'ils doivent faire de légers changements dans leurs choix de contrats, mais surtout lorsque les enfants sont en bas âge :

« Plus les enfants vieillissent et plus ils deviennent autonomes. C'est plus de choix et plus de possibilités de voyage et tout ça. C'est moins un fardeau pour ma conjointe quand je pars avec les couches et de courir après les garderies qui finissent tôt. » - APH1

Comme nous venons de le voir, le nombre d'enfants et leur âge ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des mères. Lorsque les enfants sont en bas âge, deux des hommes de notre étude doivent ajuster leurs horaires de travail, mais les conséquences pour les mères sont plus grandes, car elles doivent, dans la plupart des cas, arrêter de travailler temporairement. Lorsque les enfants grandissent et que les mères qui avaient décidé d'arrêter de travailler retournent en emploi dans l'industrie du cinéma, elles choisissent des contrats aux horaires de travail plus stables, mais moins lucratifs. Ceci ne semble pas être le cas pour les hommes rencontrés qui sont beaucoup plus libres de choisir leur contrat une fois que les enfants vieillissent.

#### **4.4.3 L'incidence des responsabilités familiales**

Les résultats tendent à montrer que les responsabilités familiales ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des femmes accessoiristes de plateau.

Deux femmes rencontrées mentionnent qu'elles ont de la difficulté à progresser dans leur carrière parce que leurs responsabilités familiales sont plus grandes que celles des pères comme en témoigne cette accessoiriste :

« Il y a une grosse différence avec le père de famille. Les accessoiristes en cinéma, ils ont tous des enfants quand même, mais c'est juste que ce ne sont pas eux qui s'en occupent. Nous, on fait les deux, on s'occupe de nos enfants et de notre travail. » - APF2

De plus, leurs responsabilités familiales impliqueraient une charge émotionnelle plus grande que celle des pères qui serait difficile à conjuguer avec cette profession :

« Parce qu'une maman a besoin d'être là au quotidien et de consoler les petits bobos. Quand je suis absente longtemps sur un projet de quelques mois où les enfants me voient de temps en temps ça a un effet sur ma famille, c'est évident. On le constate tout de suite. Quand je retombe en congé et que je suis présente toute la dynamique change et tout reprend à une autre vitesse. » - APF1

Ces deux femmes accessoiristes de plateau et une assistante accessoiriste intériorisent les stéréotypes de genre voulant qu'un des rôles principaux des femmes soit de prendre soin des enfants. Elles se sentent donc coupables parce que, selon elles, elles sont moins présentes auprès de leurs enfants et qu'elles manquent à leur devoir de mère :

« J'ai encore l'option de quitter le cinéma et je suis toujours en train de chercher un autre métier sans m'en rendre compte. Chaque fois que je vois quelque chose qui m'intéresse, je me demande si je serais capable de faire ça à long terme parce que je considère que ce n'est pas un métier pour une mère de famille. » - APF1

Un sentiment de culpabilité vis-à-vis de leur rôle de père n'a pas été mentionné par les hommes de notre étude.

Les responsabilités familiales plus importantes des mères et les stéréotypes de genre qui véhiculent une image traditionnelle de la mère de famille ont donc une incidence négative sur le succès objectif de carrière de certaines mères de notre étude.

#### **4.4.4 L'incidence de l'état civil et de la structure familiale**

Les résultats de l'étude tendent à montrer que l'état civil, plus particulièrement l'occupation du conjoint, a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des mères. Trois mères (assistantes) sur un total de six mères ont quitté temporairement ou définitivement la profession lors de l'arrivée d'un enfant, entre autres, parce qu'elles ont un conjoint qui travaille dans l'industrie du cinéma :

« J'avais besoin de ça et j'étais rendue là. C'est une décision commune avec mon conjoint parce qu'il est aussi dans le milieu du cinéma. Premièrement, on voulait des enfants et ça passe avant. Je considère que ma carrière est comme faite. J'ai réalisé mes rêves, j'ai travaillé avec les réalisateurs avec qui je voulais travailler. Tous les rêves que j'avais, je les ai faits. Pour moi, ce n'est donc plus vraiment important. Pour mon conjoint, étant donné qu'il gagne vraiment plus cher que moi, ça vaut vraiment plus la peine que lui travaille et que moi je reste à la maison. La décision était donc que je reste à la maison, au moins jusqu'à ce que les deux aient 5 ans. » - AAF5

À l'inverse, toutes les mères (trois sur un total de six, deux cheffes et une assistante) qui continuent de travailler dans cette industrie ont des conjoints qui ont quitté ce milieu ou un

milieu de travail avec des horaires instables ce qui leur permet de continuer à travailler dans leur profession :

« Il a ajusté sa carrière pour me permettre de faire la mienne. C'est circonstanciel aussi, mais il reste que s'il n'avait pas fait ce choix-là, je n'aurais pas pu continuer. » - APF1

Toutefois, pour deux de ces mères (deux cheffes), le départ du conjoint de l'industrie du cinéma ne signifie pas pour autant qu'elles peuvent travailler sur tous les projets comme bon leur semble. Elles doivent choisir leurs contrats de travail en fonction de leur vie familiale parce qu'elles veulent être plus présentes auprès de leurs enfants, mais aussi parce que leur conjoint ne semble pas vouloir assumer toute la charge parentale lorsqu'elles sont en tournage :

« Si je retourne faire un film américain, mon conjoint va partir. Il ne pourra pas aller chercher mon enfant tout le temps à l'école, il va dire non. » - APF2

Toutes les conjointes des hommes rencontrés pour cette étude ne travaillent pas ou ont arrêté de travailler dans l'industrie du cinéma ce qui leur permet d'avoir une certaine latitude dans leur choix de contrats :

« En sachant que ta conjointe fait un bon salaire au privé ailleurs, ça me permet de choisir de ne pas travailler l'hiver et de prendre ça plus relaxe. Oui ça influence quand même. » - AAH1

À l'inverse, pour les quatre autres assistantes accessoiristes qui n'ont pas d'enfants, le conjoint, pour celles qui en ont un, n'a pas d'incidence sur leur succès objectif de carrière.

Les résultats tendent à montrer que l'occupation du conjoint a une incidence négative sur le succès objectif de carrière de la plupart des mères. Pour les mères qui ont des conjoints qui ont quitté l'industrie du cinéma, l'occupation du conjoint a une incidence positive sur leur succès objectif de carrière, car elles peuvent continuer de travailler dans cette profession, mais de l'autre côté, elle a une incidence négative sur leur succès objectif de carrière parce qu'elles doivent choisir des contrats moins lucratifs aux horaires de travail plus stables. Pour les hommes, l'occupation de la conjointe a surtout une incidence positive sur leur succès objectif de carrière tandis que pour les assistantes sans enfants, l'occupation du conjoint ne semble pas avoir d'incidence sur leur succès objectif de carrière.

#### 4.4.5 L'incidence de la grossesse

Les résultats de l'étude montrent que la grossesse a des effets négatifs sur le succès objectif de carrière des femmes enceintes. Plusieurs des mères (trois sur six) évoquent avoir refusé des contrats par elles-mêmes (sans avoir demandé l'accord de leur médecin auparavant) parce qu'elles ne se sentaient pas assez en forme pour travailler ou parce qu'elles avaient peur de forcer :

« C'est moi qui ai décidé [d'arrêter] avec mon chef, parce que je travaillais avec un chef à l'époque. Je savais qu'avec le travail qu'on avait... J'ai travaillé, mais tu le sais qu'on force donc les gens m'aidaient et je veux bien croire, mais c'était moins fatigant on dirait que je sois chez moi, arrêtée. » - AAF6

Quand toutefois elles voulaient travailler, certaines d'entre elles ont expérimenté de la discrimination de la part des employeurs :

« J'ai failli travailler sur un projet. Mon conjoint m'aurait fait entrer, mais quand la production a su que j'étais enceinte, ils m'ont bloquée et n'ont pas voulu que je travaille. » - AAF2

Trois des mères qui voulaient travailler enceinte ont quand même réussi à le faire, mais l'une d'elles a dû le cacher à la production :

« Si tu prends un film et tu sais que tu es enceinte, il faut pratiquement le cacher. Je voulais absolument aller faire le film d'un réalisateur et si j'avais dit en partant : « Je suis enceinte de 4 mois et demi », probablement qu'ils ne m'auraient pas prise parce qu'ils ont trop peur que tu prennes un retrait préventif et que tu prennes le film juste pour ça. Ce n'est pas très accepté le retrait préventif, c'est vraiment compliqué. [...] Je leur ai dit seulement après le film que j'étais enceinte. » - APF2

Une autre mère a dû discuter longuement avec un directeur de production pour le convaincre qu'elle était apte à travailler :

« Avant de commencer, avec le directeur de production, on a eu une conversation au téléphone où les normes du travail grinceraient probablement des dents parce qu'il n'a pas le droit de poser ces questions-là et tout, mais encore une fois j'ai préféré mettre cartes sur table donc je lui ai dit que j'étais enceinte, mais que je me sentais capable de travailler et que mon médecin n'avait pas d'objection à ce que je travaille, je lui ai expliqué ce que je faisais. Il me disait qu'il savait qu'il n'avait pas le droit de ne pas m'engager parce que j'étais enceinte, il était vraiment pour m'engager et me disait que c'était correct s'il fallait que j'arrête, il fallait que j'arrête et il le comprenait, mais il ne



voulait pas se retrouver dans une situation où il aurait dû chercher quelqu'un pour me remplacer trois semaines plus tard parce que je me serais rendu compte que c'était trop difficile ou peu importe. » - AAF1

Les résultats tendent à montrer que la grossesse a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des mères, car certaines femmes ont préféré arrêter de travailler sans compensation parce qu'elles ne se sentaient pas aptes à travailler tandis que d'autres ont expérimenté de la discrimination de la part des employeurs ou ont préféré taire leur état pour éviter d'être victime de discrimination.

Finalement, l'analyse des résultats appuie largement la proposition 3 de notre étude : la maternité a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes, mais aussi des cheffes accessoiristes de plateau.

## **4.5 L'incidence du succès subjectif de carrière**

Dans cette partie nous verrons l'analyse des résultats reliée au succès subjectif de carrière. Nous présenterons d'abord les résultats en lien avec les aspirations professionnelles des personnes interviewées puis les résultats en lien avec les trois dimensions du modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2008) : défi, équilibre et authenticité.

### **4.5.1 Les aspirations professionnelles**

Dans cette partie, nous présenterons les résultats en ce qui a trait aux aspirations professionnelles des personnes interviewées. L'analyse des résultats tend à montrer que les femmes de l'étude ont des aspirations professionnelles moins élevées que celles des hommes.

Nous constatons qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à leurs aspirations professionnelles. La plupart des assistantes accessoiristes de plateau que nous avons rencontrées (5 sur un total de 8) ne désirent pas devenir cheffe :

« Je sais que mes capacités et mes forces sont plus dans l'organisation et la logistique. Je n'aime pas prendre les décisions et je n'aime pas prendre les mauvaises décisions, être dans le champ, même si je les assume. Je n'aime pas ça donc j'aime mieux ne pas prendre les décisions, ne pas être dans le champ et que ce soit mon patron qu'il le fasse.

Je vais faire l'effort pour que l'on s'en sorte, mais je n'aime pas être la personne responsable. Donc je n'aime pas être dans une position de cheffe. » - AAF3

Pour les 3 autres assistantes, une d'entre elles aimerait peut-être devenir cheffe à long terme tandis que les deux autres aimeraient alterner entre le poste d'assistante accessoiriste et d'accessoiriste quand les opportunités se présentent :

« Rester à la même position, assistante, et prendre [des contrats de cheffe] quand ça arrive comme l'autre fois quand j'ai fait cheffe en pub. Je suis capable et je sais que je n'ai pas de problème. Rester là à ma position comme ce que je fais maintenant. » - AAF6

À l'inverse des assistantes accessoiristes qui ne souhaitent pas vraiment devenir cheffe, un des assistants accessoiristes aspire à devenir chef à court ou moyen terme et même si l'autre assistant ne veut pas changer sa situation pour l'instant, il mentionne que cela ne ferait pas une grosse différence pour lui de devenir chef :

« Je n'ai pas vraiment d'aspiration à pendre cette place-là [chef]. C'est sûr que ça va arriver un jour et je vais la prendre. Ce ne sera pas un gros « deal » pour moi. » - AAH1

D'après l'analyse des résultats, nous constatons également une différence entre les hommes et les femmes accessoiristes de plateau en ce qui a trait à leur passage vers ce poste. Pour les femmes le fait de devenir cheffe est davantage lié à un concours de circonstances. Une des cheffe constate que c'est parce que son ancien chef n'était pas vraiment précis et méthodique qu'elle a pu progresser rapidement au sein de la profession. Cet accessoiriste était apparemment tellement laxiste que cela lui a permis d'apprendre, de manière accélérée, les composantes essentielles du métier surtout quand elle a dû le remplacer parce qu'il avait fait une bêtise :

« À un moment donné le réalisateur a dit : « on garde juste la fille, mets la fille cheffe et vire son boss. » C'est comme ça que j'ai été parachutée cheffe. [...] Parce que ça aussi il faut que tu sois quand même fonceuse pour partir et décider d'être cheffe et t'équiper avec tout l'équipement et tout. Moi, c'est parce qu'ils m'ont obligée, sinon je ne serais pas passée directement cheffe. Ils étaient six à me dire que j'allais être capable de faire le travail donc je l'ai fait. J'ai été hyper chanceuse de me retrouver cheffe. Le malheur des uns fait le bonheur des autres. Si j'avais eu un bon chef qui est toujours irréprochable, jamais je ne serais passée cheffe. Je serais toujours assistante pour lui. » - APF2

À l'inverse, les hommes qui ont pris cette décision l'ont fait de manière plus volontaire :

« Je trouvais que j'avais envie de faire ça à ma façon, donc je me suis acheté un camion et je me suis dit que je partais à mon compte. » – APH2

Une autre différence entre les hommes et les femmes a pu être constatée en ce qui concerne les aspirations futures des accessoiristes de plateau. Bien qu'un des accessoiristes de plateau soit encore un peu inquiet face à ses opportunités futures d'emploi, les deux accessoiristes hommes envisagent tout de même de pouvoir faire ce travail jusqu'à leur retraite :

« Donc oui j'aime mon travail et c'est un de mes premiers emplois où je m'imagine que je pourrais faire ça plus de 7 ans. J'ai toujours fait des emplois pendant 7 ou 8 ans et je me tannais, mais là je me dis que je pourrais faire ça jusqu'à ma retraite. Ça me rassure. Ça je pourrais le faire. » - APH1

Les femmes accessoiristes de plateau ne sont pas aussi optimistes quant à leur avenir dans cette profession :

« J'aimerais réussir à être accessoiriste de plateau pour un bout encore, mais ils se font rares les accessoiristes qui sont vieux. Ils sont tous tannés. En général, quand je croise des filles qui étaient assistante accessoiriste ou accessoiriste, elles deviennent plus accessoiriste extérieur ou décoratrice. Ça, ce n'est pas quelque chose que je vise. » - APF2

#### **4.5.2 Les dimensions du modèle kaléidoscopique de carrière**

Dans cette partie, nous présenterons les résultats de l'étude qui concernent les dimensions du modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2008) : le défi, l'équilibre et l'authenticité.

##### **a) La dimension de défi**

Selon Mainiero et Sullivan (2008), dans la dimension de défi, les individus désirent s'accomplir dans le travail par les responsabilités, le contrôle et davantage d'autonomie. Dans cette partie, nous présenterons les résultats qui concernent cette composante et nous verrons comment elle a une incidence sur le succès objectif de carrière des personnes interviewées. Cette composante peut être divisée en cinq catégories : 1) l'importance accordée aux responsabilités de direction, 2) l'importance accordée à la rémunération, 3) l'importance accordée à la possession d'un camion, 4) les conditions de travail et 5) l'exécution des tâches.

### *L'importance accordée aux responsabilités de direction*

Les résultats tendent à montrer que les hommes et les femmes n'accordent pas la même importance aux responsabilités de direction et au fait d'être en position de pouvoir. Ainsi, aucune des assistantes accessoiristes de l'étude n'y accordent de l'importance :

« Pour moi, je n'ai pas besoin de ça. Si ça m'arrive, comme là ça va m'arriver, je vais être correcte pour devenir cheffe pour un projet ou deux, mais je n'aspire pas du tout à avoir les postes de direction ou de pouvoir. » - AAF4

Pour deux de ces assistantes, le désir de diriger serait davantage une aspiration associée aux valeurs masculines dans la profession d'accessoiriste :

« Être chef c'est plus au niveau de la personnalité, moi je ne l'ai pas, mais certains veulent être chef parce qu'ils veulent recevoir le prestige. Du genre moi je suis chef et j'ai le contrôle tout est beau. S'il y a quelque chose, je le sais en travaillant avec des gars chefs accessoiristes, c'est que certains veulent ça. Moi je ne pense pas que j'ai ça. Je vais le faire, mais tu comprends ce que je veux dire. » - AAF6

Trois des assistantes ajoutent toutefois qu'un certain degré d'autonomie et de liberté est tout de même nécessaire pour qu'elle soit satisfaite de leur travail :

« De direction, je ne sais pas, mais une certaine autonomie oui, mais direction pas nécessairement. » - AAF1

De plus, deux assistantes accessoiristes considèrent qu'elles plafonneront tôt ou tard dans leur profession, car elles trouvent que lorsqu'elles auront acquis plus d'expérience, leur travail présentera moins de défis. Paradoxalement, elles ne désirent pas devenir cheffe parce que cela représente trop de responsabilités pour elles :

« Je sais que je veux rester assistante pour un bout, mais je sais que je vais me tanner. Après 5 ans, je crois que c'est le moment où tu te demandes quoi faire. J'étais à la régie et j'aurais pu y rester, mais j'ai décidé de changer donc je ne sais pas où je vais aller. » - AAF3

D'ailleurs, plusieurs personnes interviewées (un chef, cinq assistantes et deux assistants) mentionnent qu'un des inconvénients de la profession d'accessoiriste de plateau est le stress lié aux responsabilités accrues :

« L'avantage [de la profession d'accessoiriste] est que tu es en plein contrôle de ce que tu fais. Le désavantage et bien, c'est le stress qui vient avec. S'il y a quelque chose qui

va bien, ça vient sur toi, mais s'il y a quelque chose qui va mal et bien ça vient sur toi aussi. » - APH1

Deux des hommes rencontrés (un assistant et un chef) n'accordent pas vraiment d'importance aux responsabilités de direction :

« Non, je ne suis pas très « power angry » je pense. Je me contenterais d'un travail où je ne dirige pas, mais non je ne trouve pas ça important, je ne pense pas. » - APH1

Deux hommes rencontrés (un assistant et un chef) accordent une moyenne ou une grande importance au fait d'exercer des responsabilités de direction :

« Oui, je suis pas mal un leader. Je suis un gars qui aime ça, qui est à l'aise rapidement pour trouver des solutions et qui s'implique donc je suis un genre de leader. C'est naturel, je trouve que souvent on va se placer comme ça. » - APH2

Les résultats tendent à montrer que les femmes accordent moins d'importance au fait d'exercer des responsabilités de direction que leurs homologues masculins. Cette conception des responsabilités de direction peut toutefois être influencée par les stéréotypes de genre pour certaines et certains d'entre eux qui mentionnent que les hommes ont naturellement plus de compétences de leadership.

#### *L'importance accordée à la possession d'un camion*

Les cheffes rencontrées possèdent de l'équipement, mais pas de camion pour l'instant. L'une d'entre elles désire en acheter un prochainement, mais ces deux femmes ont commencé à travailler dans cette profession sans camion. Pour une cheffe, l'achat d'un camion n'est pas nécessaire, car elle travaille sur de petites productions qui ne veulent pas payer le prix du camion donc qui préfèrent avoir un accessoiriste sans camion. L'autre cheffe ne désirait pas avoir de camion parce qu'elle n'était pas certaine de continuer à travailler dans cette profession :

« Parce que j'avais encore un orteil en-dehors du cinéma et encore dans la tête l'option de faire autre chose. Mais je n'ai pas trouvé la recette magique parce que j'aime vraiment mon métier, mais c'est tout ce qui va autour en fait. » - APF1

Les chefs que nous avons rencontrés possèdent un camion et de l'équipement accessoires qu'ils ont achetés dès leur passage au poste de chef. Pour ces hommes et un assistant accessoiriste, l'achat d'un camion est indispensable pour devenir chef :

« Oui, c'est sûr. J'ai toujours fait des séries québécoises et si tu n'as pas de camion et bien tu ne peux pas être chef accessoiriste. En tout cas, je pense. En même temps, j'ai vu tellement de camions d'accessoiriste avec des « racking » et des caisses et ils finissent par fonctionner quand même, mais moi je ne pouvais pas m'imaginer travailler là-dedans. » - APH1

Deux assistantes accessoiristes mentionnent que l'achat d'un camion serait un frein à leur avancement professionnel, car cela les obligerait à rentabiliser leur camion donc à n'accepter que des contrats de cheffe :

« C'est plus que quand tu achètes un camion, tu deviens cheffe, tu as un titre fixe. Tu ne peux pas vraiment revenir en arrière. Quand tu as un camion, faut que tu le payes, que tu l'entretiennes, que tu le fasses rouler. Je ne pourrais donc plus accepter un contrat de trois mois comme assistante parce que mon camion ne ferait rien pendant trois mois. Je pourrais le faire, mais quand tu t'achètes un camion, tu t'embarques officiellement dans un nouveau titre de cheffe et je n'ai pas envie. » - AAF4

Les résultats tendent à montrer qu'il existe une différence entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à l'importance accordée à la possession d'un camion. Pour deux assistantes, l'achat d'un camion représente une étape supplémentaire dans leur carrière qu'elles ne veulent pas franchir. Pour deux cheffes, il a une incidence négative sur leur succès objectif de carrière, car elles obtiennent des contrats moins lucratifs et ont des aspirations professionnelles futures ambiguës. Pour la plupart des hommes, l'achat d'un camion vient avec le poste de chef et, comme l'investissement monétaire est assez important, cet achat vient confirmer leurs aspirations professionnelles futures, car ils doivent rentabiliser l'achat de leur camion.

### *L'importance accordée à la rémunération*

Dans cette partie, nous présenterons les résultats qui concernent la rémunération. Nous verrons que toutes les personnes interviewées y accordent assez d'importance, mais pour des raisons différentes.

L'analyse des résultats tend à montrer que toutes les personnes rencontrées accordent de l'importance à la rémunération. Quatre des personnes interviewées (deux chefs et deux assistantes qui n'ont pas d'enfants) considèrent que cette rémunération est importante pour réussir à ne pas travailler toute l'année et avoir des temps d'arrêt de travail où elles pourront profiter de la vie :

« Je t'avoue que je ne suis pas un gars qui adore travailler tout le temps. Quand j'ai fait mes sous, je suis content. [...] Ma conjointe et moi on est semblable, on ne veut pas s'en mettre par-dessus les oreilles pour être obligé d'aller travailler. Le but c'est d'en profiter. » - APH2

Quatre assistantes accessoiristes (deux avec des enfants et deux sans enfants), un assistant et deux cheffes considèrent que la rémunération est importante pour vivre convenablement, sans plus :

« [Quand] financièrement, tu n'as pas à être stressée. Sans faire des gros revenus, mais quand tu sais que tu peux te loger, te nourrir, te déplacer et faire un peu de loisirs sans avoir trop de stress. » - AAF8

Une assistante accessoiriste qui est mère considère que la rémunération est moyennement importante, car elle accorde plus d'importance à un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle :

« Moyen parce que justement on veut s'acheter une plus petite maison. On veut tout réduire pour avoir du temps. J'aime mieux avoir moins de salaire et avoir du temps. » - AAF5

Un assistant, une assistante et une cheffe mentionnent qu'ils auraient aimé faire un peu plus d'argent :

« C'est le fun, le salaire est très bien, je ne me plains pas, le salaire est plus que généreux, mais d'avoir la petite location d'équipement qui rentre et tout ce serait apprécié. » - AAH2

Les résultats montrent que les personnes rencontrées accordent de l'importance à la rémunération. Toutefois, la moitié des hommes de cette étude et la moitié des assistantes qui n'ont pas d'enfants y accordent de l'importance pour pouvoir se payer des loisirs. La moitié des femmes de l'étude et un chef y accordent de l'importance sans plus et une assistante avec des enfants y accorde moyennement d'importance. Nous pouvons donc conclure que les

hommes ainsi que les femmes sans enfants accordent un peu plus d'importance à la rémunération que les mères qui tendent en premier lieu à privilégier leur famille.

### *Les conditions de travail*

Toutes les personnes rencontrées qui travaillent aux accessoires (14), mentionnent qu'une des grandes satisfactions que leur procure leur profession est de travailler de manière non routinière dans des conditions de travail variées. Elles aiment changer de lieux de tournage, d'équipe de tournage, de scénarios et d'horaires de travail :

« De ne pas avoir des horaires stables, de changer de lieu, de voyager, de se promener, de ne jamais trop savoir où tu vas travailler le matin, ce sont des petites niaiseries qui me rendent très heureuse. Ça fait que j'aime mon travail comme de travailler dehors, à l'intérieur, de découvrir des nouvelles places, de tourner dans des endroits où jamais je n'aurais eu accès et de rencontrer des créateurs de talents. » - AAF4

Néanmoins, comme nous avons pu le constater au point 4.4.1, ces conditions de travail ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière de certaines mères que nous avons rencontrées, car elles décident d'arrêter de travailler définitivement ou temporairement dans cette profession pour équilibrer leur vie professionnelle et personnelle.

### *L'exécution des tâches*

La plupart des personnes interviewées (12 sur un total de 14) mentionnent qu'elles sont très satisfaites de leur emploi parce qu'elles aiment travailler sous pression dans l'urgence d'agir. Elles mentionnent qu'elles apprécient la profession aux accessoires parce qu'elle est imprévisible et leur permet d'être créatif et de trouver des solutions aux défis qui leur sont présentés quotidiennement et qui sont parfois nombreux sur les plateaux de tournage :

« On fait mille et une affaires tout le temps et on dirait qu'il n'y a jamais de fin donc finalement le travail c'est peut-être juste le condensé de tout ça qui fait que j'aime encore ça. Ça revient toujours t'aguicher le choc électrique, être dans le feu de l'action. Il y a comme quelque chose et là ça part et tu ne penses plus à rien. C'est comme être sur une table d'opération. Ça, je trouve ça trippant quand on est dans cet état d'esprit. » – AAF6

Six personnes rencontrées (une cheffe, deux assistants et trois assistantes) précisent, par contre, que sur certains types de production, notamment les films américains ou les longues séries télévisuelles, les défis sont moins présents et rendent leur travail plus monotone :



« Les inconvénients, je pense que, de plus en plus, notre travail est de donner des accessoires. Dans le sens où la réalité fait en sorte qu'on n'a plus vraiment le temps de penser à des choses ou à des options, le côté créatif de la chose. Tout est déjà décidé d'avance de toute façon. » - AAF8

De plus, parmi ces personnes, trois assistantes accessoiristes soulignent qu'à long terme, elles aspirent à un emploi où la liberté et l'autonomie sont prisées. Deux de ces assistantes sont des mères qui ont quitté le milieu définitivement ou temporairement la profession et la dernière est une assistante accessoiriste qui aimerait peut-être devenir cheffe à long terme pour cette raison :

« Je n'ai pas le goût d'être cheffe, pas tout de suite. Oui, peut-être un jour être cheffe et choisir un peu plus mes projets en fait. Pouvoir dire oui, j'ai envie de ce projet-là et pouvoir les choisir. » - AAF7

Les résultats tendent à montrer que toutes les personnes interviewées qui travaillent aux accessoires accordent beaucoup d'importance à la dimension de défi dans leur emploi. Toutefois, les femmes accordent un peu moins d'importance à la rémunération, aux responsabilités de direction et à la possession d'un camion que les hommes. Pour ces personnes, la dimension de défi se retrouve principalement dans les conditions de travail imprévisibles et l'exécution des tâches qui s'effectuent sous pression. Toutefois, cette dimension de défi, même si elle est appréciée et présente dans le désir d'autonomie et de liberté de certaines mères, elle n'est pas une priorité dans leur carrière parce qu'elles ne peuvent concilier les horaires de la profession avec leur vie familiale. De plus, pour d'autres femmes, le manque de responsabilités associé au poste d'assistante accessoiriste les pousse à vouloir, éventuellement, réorienter leur carrière, car devenir cheffe ne semble pas être une option. À l'inverse, pour une assistante accessoiriste sans enfants, l'éventuel désir d'autonomie fait en sorte qu'elle aimerait peut-être un jour devenir cheffe.

## **b) La dimension d'équilibre**

Selon Mainiero et Sullivan (2008), la dimension d'équilibre réfère au désir d'harmoniser la vie professionnelle et personnelle afin qu'une de ces deux sphères n'empiètent pas sur l'autre. Dans cette section, nous verrons comment la dimension d'équilibre a une incidence sur le succès objectif de carrière des personnes interviewées. L'analyse des résultats

tend à montrer qu'elles accordent une grande importance à la dimension d'équilibre, mais de deux manières différentes : certaines accordent une grande importance à leurs activités de loisirs ou à leurs projets personnels tandis que d'autres essaient de prioriser leur famille.

### *L'équilibre pour les loisirs ou les projets personnels*

La majorité des personnes rencontrées (2 assistants, 2 chefs, 4 assistantes sans enfants) mentionnent qu'elles accordent beaucoup d'importance à la dimension d'équilibre dans leur vie et que leur profession leur permet d'atteindre cet équilibre, car elles peuvent travailler de longues heures de manière condensée et ensuite avoir des temps morts pour profiter de la vie ou réaliser des projets personnels :

« Comme bien du monde en cinéma qui répète que du 9h à 5h, il ne serait pas capable de faire ça et bien moi je ne serais pas capable de faire du 9h à 5h. J'aime mieux faire des 14 heures pendant un mois de temps et après avoir un mois de libre. Je me sens plus libre. Je le sais que je vais avoir du temps pour me reposer, pour faire des loisirs et tant pis si je n'ai pas la sécurité du revenu qui vient avec ça. » - APh1

Parmi ces personnes, quelques-unes (un chef, un assistant et trois assistantes) mentionnent tout de même qu'elles aimeraient que leur vie soit un peu plus équilibrée de temps à autre et trouvent parfois difficile de travailler d'aussi longues heures :

« Par contre, j'ai l'impression d'être en train de perdre des années de ma vie et des mois de ma vie. Pas que je ne vis pas, mais je suis juste un pion qui se lève tôt et qui se couche tôt et qui fait son travail. J'arrive et je vais me coucher. Je n'ai pas de conjoint, pas de chat. La fin de semaine est assez balancée par contre. » - AAF3

Deux de ces personnes (deux assistantes) ont d'ailleurs décidé de changer de poste (de la régie aux accessoires) pour équilibrer leur vie professionnelle et personnelle parce qu'il semble que les horaires de travail à la régie soient encore plus chargés que dans les autres départements :

« De la régie aux accessoires et bien là je voyais que je ne pouvais pas faire ça toute ma vie. On ne peut pas faire des dix-huit heures et la police toute notre vie. » - AAF7

### *L'équilibre pour la famille*

Comme nous venons de le voir au point 4.4, les mères (6) de cette étude mentionnent que la dimension d'équilibre est importante dans leur vie parce qu'elles accordent une grande importance à leur vie familiale. Elles utilisent toutes sortes de stratégies pour être davantage

présentes auprès de leur famille : arrêt temporaire ou définitif de carrière dans l'industrie du cinéma, choix du type de production pour réduire les longues heures de travail et les déplacements, changement de profession, alternance de contrats entre conjoints qui travaillent dans l'industrie et la réduction des aspirations professionnelles.

La dimension d'équilibre est vraiment importante pour toutes les personnes rencontrées, mais pour des raisons différentes. Si certaines (surtout les hommes et les assistantes sans enfants) y accordent de l'importance c'est surtout pour profiter des activités de loisir ou pour réaliser des projets personnels tandis que pour les mères la dimension d'équilibre prend un sens différent. Elles accordent beaucoup d'importance à leur vie familiale et veulent prioriser cette facette de leur vie. En conséquence, elles mettent en place des stratégies qui, à plus ou moins long terme, ont des incidences négatives sur leur succès objectif de carrière en se traduisant notamment par des diminutions de revenus et l'obtention de contrats sur des productions moins prestigieuses.

### **c) La dimension d'authenticité**

Selon le modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2008), la dimension d'authenticité est présente quand les individus veulent que leur choix de carrière soient cohérents avec leurs valeurs personnelles. Dans cette partie, nous verrons les résultats qui concernent la dimension d'authenticité. Celle-ci peut se diviser en deux catégories : le contenu du travail et les relations interpersonnelles.

#### *Le contenu du travail*

Huit des quatorze personnes rencontrées (deux chefs, deux cheffes, deux assistants et deux assistantes) nous mentionnent qu'elles apprécient leur emploi parce qu'elles peuvent s'accomplir dans un travail créatif ou manuel :

« Pour moi, c'est super important d'avoir quelque chose de créatif. Je crois encore en l'idée romantique qu'on est là pour raconter une histoire avec des objets. J'y crois encore. Je trouve ça cool. » - AAF8

Toutefois, certaines personnes (trois assistantes et un chef) soulignent que l'industrie du cinéma peut parfois être superficielle et aimeraient que leur emploi soit plus utile auprès de la population :

« Oui je trouve ça quand même un peu superficiel notre travail. Si j'avais quelque chose à changer de ce travail c'est que je le rendrais plus utile. Là on dit bon c'est de la culture, c'est de la télé et on divertit les gens. Ok, oui, d'accord il faut que ce soit fait, mais je ne peux pas dire que je regarde mon travail comme quelque chose de bien important. » - APH1

Pour ces personnes et deux assistantes, ce sont certains types de production qui sont superficiels, notamment la publicité, les films américains ou les séries télévisuelles américaines. Pour certaines d'entre elles, cette insatisfaction les a même poussées à refuser certains contrats de ce type de production :

« Aussi, la pub c'est beaucoup de coupage de cheveux en quatre et ça devient lourd. Je trouvais que ça commençait à être lourd avec les clients et les clients, ils sont les rois du monde et on s'entend qu'on vend du café et des cochonneries. Il n'y a pas mort d'hommes, donc je ne vois pas pourquoi on se stresserait pour un produit. Ça commençait à m'achaler que de faire que de la pub. » - AAF1

### *Les relations interpersonnelles*

Pour sept des personnes interviewées (deux chefs, une cheffe, trois assistantes et un assistant), les relations interpersonnelles sont vraiment importantes au travail. Elles apprécient particulièrement l'ambiance des plateaux de tournage et collaborer à un projet avec l'équipe de tournage :

« Dans mon travail actuel, je pense que c'est de travailler avec des artistes incroyables. La créativité et partager du travail. [...] Avoir du plaisir, mais pas du plaisir comme j'aime aller travailler, mais du gros fun noir. Sur les plateaux, c'est ce qu'on a : créativité, plaisir. Il faut que ton travail soit ta vie. » - AAH1

Finalement, pour deux cheffes, un chef et un assistant, ce qui les satisfait particulièrement au travail c'est d'être reconnu par leurs pairs :

« Quand j'ai une petite tape dans le dos de la part du réalisateur ou de la production. Quand le film est fini et que l'on reçoit des remerciements ou des éloges ça vaut beaucoup. » - APF1

Pour toutes ces personnes, la dimension d'authenticité est donc très importante dans leur carrière. Certaines font des choix de carrière pour être en accord avec leurs valeurs personnelles que ce soit en refusant des contrats de publicités ou de séries télévisuelles. Ceci leur permet d'accepter des contrats qu'elles jugent plus enrichissants pour leur accomplissement personnel. Nous pouvons donc conclure que la recherche d'authenticité a une incidence sur le succès objectif de carrière de certaines personnes interviewées, car elles préfèrent refuser des contrats sur des productions plus payantes pour travailler sur des projets qu'elles aiment faire.

En somme, nous constatons que les femmes accordent un peu moins d'importance que les hommes aux responsabilités de direction et elles n'accordent pas d'importance à la possession d'un camion. En ce qui concerne la rémunération, toutes les personnes rencontrées y accordent de l'importance, mais la plupart des mères tendent à y accorder moins d'importance que les autres personnes rencontrées. De surcroît, la plupart des personnes interviewées sont satisfaites de leur emploi parce qu'il leur permet de travailler dans des conditions de travail non routinières. En outre, même si toutes les personnes rencontrées accordent beaucoup d'importance à la dimension d'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, il existe toutefois une grande différence entre d'une part les mères et d'autre part les hommes et les femmes sans enfants. Ces derniers sont davantage satisfaits de leur situation car l'emploi de pigiste leur permet de profiter des périodes où ils ne travaillent pas pour faire des activités de loisir ou des projets personnels tandis que les mères tendent à plus d'équilibre en travaillant moins d'heures pour s'occuper de leur famille. La plupart des personnes rencontrées s'accomplissent dans leur travail parce que c'est un travail manuel ou créatif qui leur apporte une grande satisfaction tandis que certaines apprécient le travail d'équipe et la reconnaissance de leurs pairs. Finalement, l'analyse des résultats appuie partiellement la proposition 4 qui postulait que le succès subjectif de carrière a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau, car ce serait finalement davantage le succès subjectif de carrière des mères qui aurait une incidence négative sur leur succès subjectif.

## 4.6 La discrimination systémique

Pour illustrer la manière dont certains facteurs, parfois difficiles à discerner, ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des femmes et comment ils sont interdépendants, formant ainsi une discrimination systémique, nous comparerons les parcours professionnels de trois personnes rencontrées : un chef, une cheffe et une assistante.<sup>11</sup>

Un des chefs a travaillé en tant qu'assistant pendant environ sept ans avec plusieurs chefs, dont un de manière stable pendant quelques années. Au bout de ces sept années, il a pris la décision de devenir chef et il s'est acheté un camion et de l'équipement. Environ au même moment, il a eu son premier enfant; il a donc décidé de ne pas prendre de contrats pendant quelques mois. Sa conjointe a alors quitté l'industrie du cinéma, ce qui a permis à cet accessoiriste de continuer à travailler dans cette industrie. Au début de son passage comme chef, il travaillait sur des séries québécoises, mais il s'est rendu compte qu'il préférerait travailler sur des films où il est possible de prendre davantage son temps pour faire quelque chose de beau. Il choisit maintenant ses contrats en fonction des gens avec qui il travaille, mais aussi du type de production. Il complète ses revenus avec des contrats en publicité. Il n'aime pas travailler toute l'année, il préfère avoir un revenu convenable, mais davantage de temps pour profiter des loisirs et de la vie. Ce chef ne travaille pas avec un ou une assistante de manière stable.

Une des cheffes que nous avons rencontrée a été assistante de plusieurs chefs, dont un en particulier pendant de nombreuses années. Elle aurait aimé varier plus souvent de chef pour élargir sa connaissance de la profession. Suite à sa première grossesse, elle a arrêté de travailler dans l'industrie du cinéma pendant presque deux ans. Quand elle est revenue dans l'industrie, on lui a offert un contrat en tant que cheffe; et comme elle n'avait plus de chef avec qui travailler de manière stable, elle a accepté. Elle a acheté de l'équipement, mais pas de camion. Elle a aussi alterné entre le poste de cheffe et d'assistante à ses débuts quand elle est devenue cheffe. Son conjoint qui était dans l'industrie du cinéma a décidé de réorienter sa carrière, mais elle doit tout de même choisir des contrats de travail avec des horaires de travail

---

<sup>11</sup> Les numéros des personnes rencontrées ne seront pas dévoilés pour permettre de préserver leur anonymat.

plus stables, de moins longues heures de tournage et des lieux de tournage qui ne sont pas trop dispersés pour pouvoir, le plus possible, être présentes auprès de ses enfants. Elle aimerait faire d'autres types de contrats, mais pour l'instant, elle les choisit en fonction des horaires pour privilégier sa famille. Cette cheffe est très ambivalente en ce qui concerne son avenir dans cette profession, elle ne sait pas si elle pourra poursuivre dans cette profession à long terme et garde toujours un pied en dehors. Cette cheffe travaille avec un assistant de manière stable et elle considère qu'il vient remédier à certaines de ses lacunes en ce qui concerne ses compétences manuelles et techniques.

Une des assistantes rencontrée travaille comme assistante depuis plusieurs années. Durant l'été, elle travaille de manière stable avec un chef sur des productions américaines, sur des séries québécoises ou sur des films et elle complète son revenu en travaillant avec un autre chef sur des publicités l'hiver. Elle n'a pas d'enfants et son conjoint travaille dans l'industrie du cinéma. Elle apprécie de pouvoir travailler avec deux chefs différents, car cela lui permet de varier ses expériences de travail et d'approfondir ses connaissances de la profession. À long terme, elle aimerait devenir cheffe pour avoir plus d'autonomie dans le choix de ses contrats, mais elle n'est pas très optimiste quant à son avenir dans cette profession.

Comme nous pouvons le constater, la maternité est un facteur important qui fait obstacle à la carrière des mères. Même si cette cheffe a progressé dans la profession suite à la maternité, elle n'a pas acheté de camion et doit choisir ses contrats pour privilégier sa famille à l'inverse de l'assistante qui n'a pas d'enfants et du chef qui a des enfants. De plus, l'assistante accessoiriste alterne entre deux chefs ce qui lui permet d'approfondir ses connaissances à l'inverse de la cheffe qui considère qu'elle possède des lacunes parce qu'elle ne variait pas assez souvent de chef quand elle était assistante. Ainsi, à première vue, la cheffe rencontrée a un bon succès objectif carrière parce qu'elle a progressé dans sa carrière et est devenue cheffe, mais plus on creuse et plus on découvre des facteurs comme la dynamique de l'équipe de travail, la maternité et les stéréotypes de genre qui sont interdépendants et qui tendent à la discriminer de manière systémique dans cette profession.

## **4.7 Les autres facteurs en lien avec le succès objectif de carrière**

Dans cette partie, nous verrons les résultats complémentaires de l'étude, c'est-à-dire tous les facteurs qui ont une incidence positive ou négative sur le succès objectif de carrière des femmes qui n'étaient pas inclus dans les propositions de recherche, mais qui sont ressortis lors des entrevues.

### **4.7.1 La précarité des emplois**

Pour six des personnes rencontrées (deux chefs, un assistant et trois assistantes), la précarité des emplois et l'insécurité financière qui en découle sont des insatisfactions dans leur carrière. Si certaines s'accommodent assez bien de cette précarité parce qu'elle leur permet d'équilibrer leur vie personnelle et professionnelle et de profiter des temps d'arrêt pour faire autre chose, pour d'autres, elle est plus stressante :

« J'aurais aimé ça que ce soit moins difficile, financièrement, je veux dire. Je me suis tout le temps battu et j'ai tout le temps gratté mes fonds de tiroir, j'ai toujours été endetté de milliers de prêts étudiants et d'essayer de m'en sortir. Et à un moment donné, il est un peu tard, mais là je commence à flotter et je vois de la terre, je vais me rendre. » - APH1

Pour un assistant, cette précarité d'emploi le pousse à réfléchir à ses aspirations professionnelles :

« Il y a toujours la période d'hiver où tu te dis ok qu'est-ce que je ferais d'autre et là tu commences à recevoir des appels et ça ne lâche pas. Ça fait presque 20 ans que je fais ça et il n'y a pas vraiment de surprises. Il y a toujours des temps morts. » - AAH2

Les résultats de l'étude tendent à montrer que la précarité des emplois aurait une incidence négative sur le succès objectif de carrière de quelques personnes interviewées, car cela affecterait leur rémunération et elles auraient tendance à revoir leurs aspirations professionnelles dans les moments où elles ne travaillent pas. Cette difficulté vécue autant par les hommes que par les femmes vient toutefois s'ajouter aux autres facteurs spécifiques qui ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des femmes.



## **4.7.2 Les conditions de travail**

Deux assistantes mentionnent que parfois, elles n'apprécient pas les conditions de travail dans lesquelles elles travaillent :

« Des fois, c'est beaucoup trop d'heures dans le froid et la nuit. Dans des conditions un peu, comme le froid c'est ce qui m'insatisfait le plus. » - AAF3

Plusieurs personnes rencontrées (trois assistantes et un chef) mentionnent, quant à elles, que leurs insatisfactions concernent surtout les conditions dans l'industrie du cinéma où le travail tend à s'intensifier :

« Tu en as qui vont gratter et nous faire travailler plus vite, moins d'heures, moins payé. C'est comme tout déboule. Plus ça va, moins on est payé, plus on doit travailler vite et moins on a d'équipement pour le faire. Donc plus de blessés. » - AAF7

Pour une assistante, l'intensification des conditions de travail lui a fait douter de ses aspirations professionnelles :

« Je n'ai pas eu affaire souvent à ce genre de plateau, mais ça m'est arrivée d'être sur des plateaux complètement frénétiques et débiles. Sans vouloir nommer la maison de production, mais il y a une maison de production particulière au Québec qui donne des promotions à ses réalisateurs s'ils finissent avant le temps. Donc ces réalisateurs deviennent des despotes complètement débiles qui nous serrent la vis comme des fous et on court, on court et on court et personne n'a de plaisir. Personne ne fait son travail comme il le faut. Personne ne fait son travail à 100% et on finit une heure à l'avance. Ça c'est ultra choquant, mais je n'ai fait qu'une seule production comme ça. C'était vraiment pénible. À la fin, je me suis même demandée si je voulais continuer à faire ça dans la vie. » - AAF4

Les résultats tendent à montrer que les conditions de travail sont un facteur d'insatisfaction en emploi qui ont un lien indirect, mais négatif avec le succès objectif de carrière de plusieurs répondantes, car cette insatisfaction a surtout été mentionnée par les femmes de l'étude.

## **4.7.3 Les maladies et des blessures**

Selon les résultats, les maladies ou les blessures ont une incidence négative sur le succès objectif de certaines personnes rencontrées.

Huit personnes interviewées (quatre assistantes, deux assistants et deux chefs) mentionnent qu'elles ont eu des blessures au cours de leur carrière qui les ont empêchées de travailler : maux de dos, nerf sciatique coincé, membre foulé, maladie mentale ou physique :

« Maladie non. Je ne suis pas quelqu'un de très malade dans la vie. J'ai eu des blessures. En fait, quand je suis entré en cinéma, j'avais une sciatique dans le bas du dos. C'est un nerf qui coince dans ta colonne. Quand j'ai essayé de devenir électro et tout et les premiers câbles que j'ai soulevés, j'ai senti mon nerf revouloir coincer, je me suis dit non ce n'est pas pour moi. » - AAH1

Si pour cet assistant, sa santé physique l'a empêché de s'orienter vers le métier d'électricien, pour d'autres, elle n'a pas vraiment eu d'impacts sur leur carrière mis à part un arrêt de travail temporaire :

« Ça m'est arrivé une fois pour un mal de dos pendant une semaine, j'étais au lit et j'avais mal au dos. » - APH2

Par contre, pour certaines personnes interviewées, un arrêt de travail s'est révélé être angoissant, car travaillant comme pigiste et n'ayant aucune sécurité d'emploi, elles avaient des craintes quant à leur avenir professionnel :

« Parce que j'ai vu sur mon contrat que c'était garanti un jour. J'ai commencé à ne pas me sentir bien et mon chef ne m'a pas appelé pour savoir comment ça allait, c'était juste pour savoir le moment où j'allais revenir travailler. Je me suis vraiment sentie comme un numéro, comme si j'allais à la chasse trop longtemps, je perdais ma place. Je me suis vraiment sentie mal. J'allais voir mon physio pour lui demander si je pouvais y aller la semaine suivante et il me répondait non. C'est vraiment au niveau mental que je me suis sentie mal. » - AAF3

Pour deux autres personnes rencontrées (une assistante et une cheffe), ce sont les incapacités physiques qui pourraient venir avec l'âge qui les inquiètent :

« Le nombre d'heures, c'est parce que j'ai peur, là ça va je suis jeune, mais rendue à 50-60 ans, est-ce que je vais être capable de faire ça? Je ne le sais pas. Ça, ça m'inquiète pour vrai. Je le vois aussi, des fois je ne m'entraîne pas et j'arrive sur le plateau et les maux de dos. Tu t'assois au lunch pis tu te relèves avec un mal de bas de dos. Je me dis qu'est-ce que je vais faire dans 20 ans? Je ne pourrai pas, je ne le sais pas. » - AAF7

Les résultats tendent à montrer que le succès objectif de carrière des individus dépend en quelque sorte de leur forme physique. Un facteur vécu autant par les hommes que par les

femmes de l'étude, mais qui vient s'ajouter aux autres facteurs vécus spécifiquement par les femmes.

#### **4.7.4 La formation et les expériences de travail et de vie**

Comme nous l'avons décrit dans l'échantillon, les femmes rencontrées ont tendance à avoir un niveau d'étude supérieur à celui des hommes. Suite à l'analyse des résultats, nous constatons que pour certaines personnes interviewées la formation est utile pour leur profession, mais que dans la plupart des cas, elles la trouvent inutile.

Pour un assistant, sa formation académique l'a grandement aidé dans son parcours professionnel pour acquérir des compétences manuelles et techniques :

« Ma formation au cégep m'a beaucoup aidé à travailler avec les matériaux au niveau des différents types de peinture à utiliser avec tel type de matériaux et au niveau de la minutie et de travailler avec des maquettes et tout. » - AAH2

Pour une assistante accessoiriste, sa formation en cinéma l'a aidée à comprendre les codes de langage de l'industrie du cinéma :

« Je pense au début, d'avoir fait un bac en cinéma, ça m'a beaucoup aidée. Je savais très bien ce qu'était un dépouillement, une chrono, un découpage technique, mes lentilles. Ça, ça m'a beaucoup aidée donc je n'étais pas perdue, je comprenais le langage autour de moi. » - AAF4

Si pour la plupart des hommes, l'absence de diplôme en cinéma n'a pas eu d'incidence sur leur succès objectif de carrière, pour un assistant accessoiriste cette lacune théorique semble avoir été un obstacle dans son parcours professionnel :

« Le manque de théorie justement. J'ai commencé sur les plateaux avec des « stand by <sup>12</sup> » et moteur, action. Chaque mot était une nouvelle chose. Bien souvent tu commences en cinéma et tu apprends après avec ton cours AQTIS 101, la base. Donc, probablement qu'avoir une formation académique en cinéma m'aurait grandement aidé dans mon parcours, mais peut-être que je ne serais pas devenu accessoiriste non plus. C'est dur à dire si ça m'aurait aidé, mais ça m'aurait clairement aiguillé plus dans mes choix de carrière. » - AAH1

---

<sup>12</sup> Cette expression signifie que nous sommes prêts à tourner et que le premier assistant à la réalisation va bientôt demander de faire rouler les moteurs des caméras et de l'enregistreuse au son.

À l'inverse, une assistante accessoiriste mentionne que sa formation académique en technologies des médias et plateaux de tournage ne l'a pas vraiment aidée dans son parcours professionnel :

« C'était bien parce que j'ai pu rencontrer d'autres personnes comme moi, mais au niveau de l'aide que ça m'a apporté pour me préparer vraiment pour le travail, c'était moyen. Tu n'as pas besoin d'aller à l'école pour travailler en cinéma, à mon avis. » - AAF3

Une dernière assistante accessoiriste mentionne que l'absence de formations obligatoires pour devenir assistante accessoiriste et accessoiriste de plateau aurait eu une incidence négative sur son succès objectif de carrière :

« Je pense qu'un des défauts d'assistant accessoiriste c'est que ça ne demande pas de formation. Des fois, ça peut nous bloquer là et si je veux être décoratrice, je dois être assistante. Je pense qu'il me manque plus des formations au niveau du design et tout ça. Être accessoiriste, c'est de l'apprentissage sur le tas. C'est la beauté et le problème en même temps de ce travail-là. N'importe qui peut le faire et des fois n'importe qui le fait. » - AAF2

Plusieurs personnes interviewées mentionnent que ce sont davantage les expériences de travail et de vie qui les ont aidées dans leur carrière. Un chef et deux assistantes accessoiristes mentionnent que leur expérience à la régie les a aidés à orienter leur choix de carrière et à maîtriser les bases d'un plateau de tournage :

« J'ai donc fait un 5 ans de régie. Je considère ça comme si j'avais fait une maîtrise en cinéma parce que j'ai vraiment saisi la machine. Chaque personne est comme un morceau qui fait en sorte que ça fonctionne. Chaque personne a son rôle et quand le rôle est bien exécuté tout va super bien. Ça m'a permis de voir avec mes forces et mes faiblesses, quel département m'irait le mieux. Au début, je voulais déjà un peu faire partie du département artistique, mais j'ai pris le temps de regarder tous les départements et c'est aux accessoires que je me suis le plus vue. » - AAF3

Pour d'autres (un chef, un assistant et deux assistantes), ce sont leurs expériences de travail diversifiées tant aux accessoires que dans des domaines d'emploi extérieurs à l'industrie du cinéma qui les ont aidés dans leur parcours professionnel :

« Après, ce qui m'a aidée c'est l'expérience et de changer de projet. Je trouve qu'à chaque fois que l'on commence un projet, ce sont des nouvelles choses que l'on apprend. On peut faire une série policière, après une série humoristique, après ça une série plus intellectuelle. Même si on fait juste des accessoires, ça change beaucoup à

chaque fois et c'est ce qui fait que je me sentais de plus en plus à l'aise dans toutes les sortes de tournage. » - AAF4

Pour une cheffe et une assistante, ce sont les expériences de vie en général qui les aident dans leur parcours professionnel :

« Aux accessoires, ce qui est aussi le fun c'est que des trucs que tu fais dans la vie courante vont t'aider sur le plateau. Ça peut être visser une vis ou des trucs comme ça, mais ce sont des trucs qui vont aussi t'aider dans la vie. Par exemple, savoir coudre ou des trucs comme ça. C'est ça qui est le fun. » - AAF7

Ainsi, si pour certaines personnes rencontrées, la formation les a aidées dans leur carrière, pour la plupart, c'est surtout la diversification des expériences de vie et de travail en général qui leur a permis de cheminer dans leur profession.

De plus, les règles pour détenir le titre d'assistant accessoiriste de plateau, accessoiriste de plateau ou chef accessoiristes sont ambiguës à l'AQTIS, car selon le représentant syndical, les différents titres supplémentaires tels qu'accessoiriste de plateau ou assistante accessoiriste de plateau ont été ajoutés dans le bottin des membres de l'AQTIS au fil du temps pour différencier les spécialisations de la profession, mais ne sont pas reconnus dans la convention collective :

« C'est une longue histoire je te dirais parce qu'avant dans cette industrie-là, le monde se spécialisait et il n'y avait pas nécessairement de règles. Le monde se spécialisait dans certains créneaux donc les gens se spécialisaient comme accessoiriste de plateau et ils se présentaient comme ça dans le bottin. Les producteurs les engageaient comme ça et d'autres étaient des accessoiristes extérieurs et ils se définissaient comme ça et ils étaient reconnus comme ça. Ils avaient une renommée etc. Ce que ça permet, c'est que ça permet de diminuer la concurrence un peu entre les pigistes. Tu te spécialises dans des créneaux et le monde te reconnaît là-dedans, mais ces fonctions-là n'ont jamais été reconnues par le tribunal du travail, maintenant le tribunal administratif du travail. Ça n'a jamais été fait depuis 1987 ou non un peu plus tard que ça. Donc toutes ces fonctions-là qui ont été incluses dans la Loi du statut de l'artiste en 2009 n'ont pas été reconnues officiellement par l'État parce que les requêtes n'ont pas été déposées. » - Synd.

En outre, selon le représentant syndical, il n'existe pas de règles quant au titre qui est donné aux accessoiristes sur un plateau. Il doit négocier son poste, chef accessoiriste ou accessoiriste, au même titre qu'il doit négocier son salaire.

« Donc si quelqu'un est accessoiriste extérieur et qu'il a une réputation et qu'il est connu et que les producteurs se l'arrachent, il peut facilement demander 39 [tarif du chef]. Comme je te disais tantôt, les tarifs là-dedans sont des minimums et nous on a voulu un peu établir certains écarts entre un assistant qui gagne tant et un accessoiriste qui gagne tant et un chef ça gagne tant. » - Synd.

Cette situation fait donc en sorte que le titre du poste d'un individu dépend en quelque sorte de son habileté à négocier ou de ses contacts (Auteure), car s'il possède des connaissances qui veulent bien le faire progresser dans sa carrière, cet individu pourrait très bien passer d'un poste extérieur aux accessoires à un poste de chef accessoiriste sans passer par le poste d'assistante. Rien n'indique dans la convention collective de l'AQTIS (2015) que ce procédé est interdit. La seule chose qui importe pour détenir le titre de chef ou d'accessoiriste est de travailler 120 jours dans ce poste sur deux productions différentes, de faire le cours AQTIS 101 et le cours de chef pour le chef accessoiriste de plateau uniquement (AQTIS, 2016).

L'analyse des résultats tend à montrer que l'absence de formations obligatoires et l'absence de règles strictes à l'AQTIS entretiennent l'arbitraire et l'informel dans cette profession. Cette difficulté est vécue autant par les femmes que par les hommes, mais s'ajoute aux autres difficultés déjà vécues par les femmes.

#### **4.7.5 Les traits de personnalité**

Selon l'analyse des résultats, plusieurs personnes interviewées attribuent à leurs traits de personnalité une incidence positive ou négative sur leur succès objectif de carrière.

Pour neuf des personnes rencontrées (deux chefs, un assistant et six assistantes) ce sont leurs traits de personnalité qui les ont aidées dans leur parcours professionnel, tels que la polyvalence, la débrouillardise, une grande motivation, une attitude positive et décontractée, la ponctualité, la curiosité ou une facilité à communiquer :

« Mon attitude parce que je pense que j'ai une attitude ouverte. Je « go with the flow » et j'essaie de voir le beau côté des choses. J'ai été élevée par des Baby boomers qui avaient comme idée : tu fais ta job le mieux que tu peux et si tu ne peux pas le faire, quelqu'un va te remplacer. Tu serais mieux de te donner à 200%. [...] Tu n'arrives pas en retard, tu ne prends pas de pause, tu travailles tout le temps. J'ai encore ça dans ma tête. Je considère que je suis très travaillante. » - AAF8

À l'inverse d'un assistant qui considère que son assurance lui a permis d'ouvrir des portes dans l'industrie du cinéma, plusieurs femmes (cinq assistantes et une cheffe) et un accessoiriste considèrent que c'est leur manque de confiance en eux qui les empêche de progresser dans leur profession ou les ont empêchés de devenir chef plus rapidement :

« Vraiment il faut être assez sûre de soi et moi c'est ce qui me manquait le plus dans la vie depuis que je suis petite. Ça a été une de mes lacunes. Je n'étais pas une enfant sûre de soi donc ça n'a pas aidé non plus. » - APF1

Les résultats tendent à montrer que la plupart des personnes rencontrées, hommes ou femmes, estiment que leurs traits de personnalité ont une incidence positive sur leur succès objectif de carrière. Ceci étant, le manque de confiance en soi qui aurait une incidence négative sur le succès objectif de carrière a surtout été évoqué chez les femmes. Les résultats précédemment exposés indiquent également que la confiance en soi des femmes est souvent affectée négativement par un milieu de travail sexiste, des stéréotypes de genre et une division sexuelle des tâches maintenant les femmes assistantes en retrait du plateau de tournage. En conséquence, ces dernières acquièrent moins de compétences manuelles, techniques et de leadership. Ceci a probablement une incidence négative sur leur confiance en elles, car elles croient avoir des lacunes qui ne leur permettent pas de devenir cheffe.

## **Chapitre 5 : La discussion**

Dans ce dernier chapitre, nous présenterons l'interprétation de nos résultats, les apports et les limites de cette recherche, les pistes de réflexion pour les recherches futures et les implications pratiques de cette étude.

### **5.1 L'interprétation des résultats**

Cette partie a pour objectif de mettre en lumière les contributions de la recherche à la littérature scientifique sur les carrières des femmes. Nous discuterons d'abord des résultats de la recherche en lien avec nos quatre propositions, nous ferons ensuite un retour sur la discrimination systémique et nous interpréterons les résultats complémentaires.

#### **5.1.1 Retour sur les propositions de recherche**

Dans cette section, nous discuterons des résultats qui concernent nos quatre propositions de recherche.

##### **a) Proposition 1 : Les stéréotypes de genre ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

Les résultats de l'étude appuient largement la proposition 1, c'est-à-dire que les stéréotypes de genre ont une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. En effet, nos résultats concordent avec ceux d'autres études qui mettent en lumière les effets négatifs des stéréotypes de genre sur les carrières des femmes (Bertin-Mouro et Laval, 2006; Buscatto et Marry, 2009; Chicha, 2011; Eagly et Carli, 2007; Ibarra et Obodaru, 2009; Laufer, 2005; Laufer et Pochic, 2004; Marchand et al., 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005). Les assistantes accessoiristes se font attribuer des compétences et des tâches associées aux qualités stéréotypées féminines tandis que les hommes dans le même poste exécutent des tâches sensiblement différentes et qui sont associées aux qualités stéréotypées masculines. De plus, ces hommes sont davantage présents sur le plateau de tournage à l'inverse des femmes qui se retrouvent souvent en retrait dans le camion pour organiser les journées de tournage. Quant aux accessoiristes de plateau, les personnes interviewées tendent à leur attribuer des compétences et des tâches davantage



associées aux qualités stéréotypées masculines qui seraient davantage valorisées au sein de ce poste. Ceci concorde avec les résultats des études qui montrent que les qualités stéréotypées masculines sont plus valorisées sur le marché du travail (Bertin-Mouro et Laval, 2006; Buscatto et Marry, 2009; Chicha, 2011; Eagly et Carli, 2007; Laufer, 2005; Laufer et Pochic, 2004; Marchand et al., 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005), ce qui tend à nuire au succès objectif de carrière des femmes. De plus, ayant moins d'opportunités d'exécuter des tâches stéréotypées masculines, les assistantes accessoiristes manqueraient d'assurance et auraient tendance à ne pas aspirer au poste de cheffe. Ceci corrobore les résultats de l'étude de Fels (2004) selon lesquels les femmes auraient tendance à revoir leurs aspirations de carrière à la baisse parce qu'elles manquent d'encouragement et de reconnaissance durant toute leur vie.

Toutefois, à l'inverse de l'étude de Belghiti-Mahut (2004) sur les femmes dirigeantes, les femmes accessoiristes de plateau de l'étude n'adopteraient pas nécessairement des comportements plus masculins lorsqu'elles deviennent chef. Elles garderaient des tâches associées aux qualités stéréotypées féminines et habituellement associées au poste d'assistante et elles délégueraient certaines tâches stéréotypées masculines à leur assistant (c'est pourquoi elles choisiraient des hommes comme assistants). Les résultats de l'étude tendent donc à montrer que les stéréotypes de genre véhiculés dans la profession font en sorte de diviser les tâches entre les hommes et les femmes et ceci tend à renforcer ces mêmes stéréotypes de genre, par exemple sur la complémentarité des genres, tel que mentionné par Gaudy (2008).

**b) Proposition 2 : La dynamique de l'équipe de travail a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

Les résultats de l'étude appuient partiellement la proposition 2 postulant que la dynamique de l'équipe de travail a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. L'analyse des résultats tend à montrer que la plupart des duos professionnels aux accessoires sont assez stables, ce qui concorde avec les résultats de deux études sur les carrières dans l'industrie du cinéma (Blair, 2000, 2003). De plus, comme ces études le mentionnent, les équipes de travail stables permettent à ses membres une certaine protection d'emploi dans un domaine d'activité où les emplois sont précaires (Blair, 2000,

2003). Ainsi, tout comme décrit dans ces études, les assistants accessoiristes hommes et femmes mentionnent que la responsabilité de trouver des contrats de travail revient au chef. La plupart des chefs et des assistants sont loyaux envers leur duo professionnel et créent des liens d'amitié avec leur partenaire de travail.

Toutefois, le duo professionnel a aussi une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes, car tel que mentionné par quelques-unes des personnes rencontrées, un duo professionnel est composé uniquement de deux personnes et oblige ses membres à avoir des affinités personnelles, sinon l'équipe risque d'être dysfonctionnelle à cause des conflits de personnalité. Certaines personnes interviewées considèrent même que cette équipe prend des allures de couple d'amoureux. Ceci n'est pas sans rappeler le terme de « couple professionnel » évoqué par Pochic et ses collègues (2011) lorsqu'elles font référence aux femmes qui n'ont pas réussi à diversifier leur mentor et se retrouvent dépendantes d'une seule personne pour faire avancer leur carrière. Nos résultats corroborent les conclusions de l'étude de Pochic et de ses collègues (2011), car les assistantes accessoiristes sont souvent dépendantes de leur chef pour l'octroi de contrats et elles doivent éviter les conflits pour continuer à travailler avec celui-ci.

De plus, les résultats tendent à montrer que les personnes rencontrées élargissent leurs connaissances et ont davantage confiance en leurs compétences quand elles travaillent avec des chefs qui font office de mentor. En partageant leurs savoirs et en laissant leur assistante prendre plus de place sur le plateau de tournage, ces mentors les poussent davantage à vouloir devenir cheffe éventuellement. Ces résultats vont dans le même sens que les études de Tharenou (2001) et de Belghiti-Mahut (2004) qui arrivent à la conclusion que les femmes parviennent plus facilement à monter les échelons hiérarchiques si elles sont encouragées à le faire. En outre, tout comme dans les études de Kirchmeyer (2002) et de Lortie-Lussier et Rinfret (2005) qui montrent que les mentorés hommes retirent plus de bénéfices des mentors que les mentorées femmes, nous constatons que les hommes assistants accessoiristes tirent plus souvent avantage de ces mentors que les femmes. Ils ne travaillent pas aussi en retrait que les assistantes et exécutent davantage de tâches valorisées au sein de la profession, ce qui fait en sorte qu'ils ont plus confiance en leurs compétences et aspirent plus souvent que les

assistantes à devenir chef. Ce serait la combinaison de deux facteurs, le duo professionnel et les stéréotypes de genre qui nuiraient à l'avancement professionnel des femmes. Ceci concorde avec les résultats de l'étude sur la discrimination systémique de Chicha (1989) qui arrivent à la conclusion que ce sont plusieurs facteurs sociaux et individuels qui sont parfois subtils et interdépendants qui discriminent de manière systémique les femmes en emploi.

Toutefois, nos résultats ne permettent pas de tirer de conclusion à l'effet que les mentors qui font office de sponsors affecteraient plus positivement l'avancement professionnel des hommes que celui des femmes, car les femmes n'auraient pas le privilège d'avoir recours à ces personnes (Ibarra et al., 2010). L'explication réside probablement dans le fait que l'industrie du cinéma est un secteur d'activité très compétitif où les travailleurs évoluent de contrat en contrat. Un assistant qui devient chef se retrouve donc au même niveau que son ancien chef et entre directement en compétition avec ce dernier pour l'obtention de contrats ce qui, selon nous, expliquerait le peu d'entraide entre eux et l'absence de sponsors.

De plus, l'analyse des résultats corroborent les résultats des études sur l'industrie du cinéma mentionnant que les équipes de tournage se forment selon un mode de recrutement informel et qu'il devient donc important d'entretenir une bonne réputation pour progresser dans ce milieu (Blair, 2000; Blair 2003; Blair et al., 2003; De Fillippi et Arthur, 1998; Jones, 1996). Notre étude contribue toutefois à ajouter un point important à la littérature sur les femmes dans l'industrie du cinéma (Bielby, 2009; Jones et Pringles, 2015; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2015), car nous constatons que les femmes sont désavantagées par un environnement de travail sexiste et hostile qui entretient un double standard (Ibarra et Obodaru, 2009) et une double contrainte (Acker, 2009; Buscatto et Marry 2009; Eagly et Carli, 2007; Ely, 1995; Gaudy, 2008; Marchand et al., 2007), une dimension qui a été peu documentée dans les études sur les femmes dans cette industrie.

### **c) Proposition 3 : La maternité a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

L'analyse des résultats appuie fortement la proposition 3, c'est-à-dire que la maternité a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de

plateau. Les résultats tendent à montrer que les mères arrêtent de travailler temporairement ou définitivement dans l'industrie du cinéma quand elles ont des enfants, ce qui correspond aux conclusions d'autres recherches sur le sujet (Jones et Pringle, 2015; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2013). Une étude sur les femmes dans l'industrie du cinéma évoque plusieurs stratégies utilisées par les femmes pour continuer de travailler telles que l'alternance de contrats entre conjoints à double carrière dans cette industrie ou choisir de ne pas avoir d'enfants (Jones et Pringle, 2015). Notre recherche vient ajouter des éléments à la littérature sur les femmes dans l'industrie du cinéma, car plusieurs autres stratégies ont été mentionnées telles que des mouvements horizontaux de carrière au sein du département artistique et le choix des types de production pour tendre vers davantage d'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Les résultats tendent à montrer que les mères ont beaucoup de difficulté à concilier leur vie professionnelle et personnelle au sein de cette industrie et qu'elles refusent des contrats qui demandent une mobilité géographique trop importante. Ces résultats concordent avec les conclusions des études de Buscatto et Marry (2009), de Laufer (2005) et de Laufer et Pochic (2004). La plupart des mères de notre échantillon ont arrêté de travailler ou réduisent leurs heures de travail en choisissant des contrats moins lucratifs aux horaires de travail plus stables, ce qui va dans le même sens que les résultats de l'étude d'Abele et Spurk (2011) indiquant que la maternité a des effets négatifs sur le nombre d'heures travaillées et la progression de carrière des femmes.

Les résultats tendent à montrer que plus les enfants sont jeunes et plus ils sont nombreux, plus le succès objectif de carrière des mères en est affecté négativement ce qui n'est pas le cas pour les hommes de notre échantillon. Ceci concorde avec les résultats des recherches sur la carrière des femmes selon lesquels ces dernières sont affectées plus négativement que les hommes dans leur progression de carrière quand ils ont des enfants (Abele et Spurk, 2011; Laufer, 2005; Eagly et Carli, 2007; Pochic et al., 2011; Sanchez-Mazas et Casini, 2005; Valcour et Tolbert, 2010). Toutefois, le phénomène de l'escalier inversé qui est présent lorsque les mères ont plus de trois enfants (Gadea et Marry, 2000 citées par Laufer et Pochic

2004) n'a pu être observé dans notre étude, car aucune des personnes rencontrées n'avaient plus de deux enfants.

De plus, les femmes accessoiristes de plateau de l'échantillon considèrent qu'elles ont plus de responsabilités familiales que les pères dans la même situation, ce qui va dans le même sens que les données obtenues par le Ministère de la Famille et des Aînés du Québec en 2011. Ces femmes considèrent également que leur profession n'est pas compatible avec leur rôle de mère, car elles devraient être plus présentes auprès de leurs enfants.

Pour les mères, l'occupation du conjoint a une incidence très forte sur leur succès objectif de carrière, surtout si le conjoint travaille également dans l'industrie du cinéma. De plus, les mères de l'échantillon qui ont continué de travailler dans leur profession ont des conjoints qui ont changé de profession. Ainsi, la plupart des mères sacrifient leur succès objectif de carrière pour privilégier leur famille. Ces résultats ajoutent des éléments à la littérature sur les femmes dans l'industrie du cinéma qui n'étaient pas ou peu documentés (Jones et Pringle, 2015; Wing-Fai et al., 2015; Wreyford, 2013).

**d) Proposition 4 : Le succès subjectif de carrière a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau**

Les résultats de l'étude appuient partiellement la proposition 4 postulant que le succès subjectif de carrière a une incidence négative sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Les résultats tendent à montrer que la plupart des assistantes accessoiristes n'aspireraient pas au poste d'accessoiriste de plateau et que les femmes accessoiristes de plateau auraient de la difficulté à s'imaginer dans cette profession à long terme, à l'inverse des hommes qui aspirent à devenir chef ou qui sont optimistes quant à leur avenir dans cette profession. Ces résultats concordent avec ceux de Fels (2004) qui arrivent à la conclusion que les femmes manquent d'encouragement et de reconnaissance au cours de leur vie et que ce serait pour cette raison qu'elles auraient de moins grandes ambitions professionnelles. Les deux femmes accessoiristes sont devenues cheffe quand elles ont été parachutées dans ce poste sinon elles seraient toujours assistantes.

Les résultats tendent à montrer que la plupart des femmes accordent moins d'importance aux responsabilités de direction et à la rémunération que les hommes, ce qui corrobore les résultats des études sur les différences entre les hommes et les femmes dans leur perception du succès de carrière (Dyke et Murphy, 2006; Kirchmeyer, 2002; Stumpf et Tymon, 2012; Sturges, 1999; Valcour et Tolbert, 2010). À ces deux facettes, s'ajoute également l'importance de posséder un camion. Les résultats tendent à montrer que plusieurs femmes y accordent moins d'importance et que c'est une des raisons pour lesquelles elles ne veulent pas devenir cheffe. Toutefois, comme le souligne Chicha (1989) cette différence de perception peut parfois être influencée par des stéréotypes de genre. Ces résultats conduisent, une fois de plus, à souligner l'importance d'analyser les facteurs qui ont une incidence sur la carrière des femmes avec une approche systémique (Chicha, 1989).

Les résultats indiquent que les mères, qu'elles soient assistantes ou accessoiristes, accordent beaucoup d'importance à la dimension d'équilibre ce qui concorde avec les résultats de Mainiero et Sullivan (2008). Selon ces chercheuses, les femmes auraient tendance à revoir leur priorité de carrière quand elles ont des enfants et nos résultats indiquent que les mères tendent à revoir leurs priorités quand elles ont des enfants. Tout comme dans le modèle kaléidoscopique de carrière de Mainiero et Sullivan (2008), les mères accordent de l'importance à la dimension de défi et d'authenticité, mais c'est la dimension d'équilibre qui est priorisée à ce moment dans leur vie. De plus, ces femmes auraient tendance à suivre une carrière de type bêta (Sullivan et Mainiero, 2007) parce qu'elles auraient priorisé la dimension de défi en début de carrière pour ensuite prioriser celle d'équilibre. Il n'a toutefois pas été possible de vérifier si les femmes rencontrées prioriseraient la dimension d'authenticité en fin de carrière parce qu'aucune d'elles n'étaient dans la phase de désengagement (Hall, 1976). Pour les femmes sans enfants et les hommes, les résultats montrent qu'ils suivent également une carrière de type bêta parce qu'ils priorisent la dimension de défi et ensuite celle d'équilibre au cours de leur carrière. Ceci diffère de Sullivan et Mainiero (2007) qui montrent que les hommes suivent davantage une carrière de type alpha en priorisant d'abord la dimension de défi, ensuite celle d'authenticité et finalement celle d'équilibre. Toutefois, lorsque la dimension d'équilibre est priorisée, ce serait plus pour laisser de la place aux loisirs et aux projets personnels et non pour s'occuper davantage de la famille comme le font les

mères. Ces résultats viennent donc corroborer ceux de l'étude de Dyke et Murphy (2006) qui arrivent à la conclusion que les hommes qui limitent leur avancement professionnel le font par désir d'indépendance ou pour des raisons récréatives.

### **5.1.2 Retour sur la discrimination systémique**

Dans cette section, nous discuterons de la manière dont l'interdépendance des facteurs énumérés ci-dessus crée une discrimination systémique pour les femmes dans l'industrie du cinéma.

Tel que Chicha (1989) le mentionne, les barrières vécues par les femmes en emploi sont nombreuses, elles sont vécues à tous les niveaux hiérarchiques et sont souvent interdépendantes ce qui tend à les exclure subtilement de certaines catégories d'emploi. Les résultats de l'étude corroborent ceux de Chicha (1989), car les stéréotypes de genre liés à la dynamique de l'équipe de travail tendent à exclure les femmes des postes de chef, car ces stéréotypes ont des effets sur la division des tâches entre les hommes et les femmes, empêchant ces dernières d'acquérir les compétences et la confiance en soi nécessaires pour devenir cheffe. De plus, quand on ajoute le facteur de la maternité, non seulement les assistantes sont exclues des postes de cheffe, mais elles le sont aussi des postes d'assistante, car elles quittent temporairement ou définitivement la profession. Quand certaines reviennent dans les postes de cheffe, elles doivent par contre utiliser toutes sortes de stratégies pour continuer de travailler dans cette profession, ce qui tend à les exclure de certains types de productions plus rémunératrices et plus avantageuses.

### **5.1.3 Retour sur les autres facteurs en lien avec le succès objectif de carrière**

Dans cette section, nous discuterons des autres facteurs ayant une incidence sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau.

Dans la mesure où les emplois dans l'industrie du cinéma sont précaires et atypiques, la plupart des personnes rencontrées apprécient qu'ils soient non routiniers et dynamiques tel que mentionné dans l'étude qui traite des carrières cinématographiques sans frontière (Jones,

1996). Toutefois, cette situation crée une certaine insatisfaction chez plusieurs personnes interviewées surtout en ce qui a trait à l'insécurité économique. Ces résultats corroborent ceux des études qui se sont penchées sur les effets négatifs qui peuvent être vécus par les personnes qui travaillent dans des emplois atypiques (Bourhis et Wils, 2001; Rowlands et Handy, 2012). De plus, plusieurs femmes rencontrées mentionnent qu'elles n'apprécient pas certaines conditions de travail et quelques personnes interviewées ressentent les effets négatifs d'une intensification des conditions de travail sur leur succès objectif de carrière. L'analyse des résultats a aussi permis de révéler que les maladies et les blessures peuvent avoir une incidence négative sur le succès objectif de carrière des personnes interviewées. Bien que la plupart de ces difficultés soient vécues autant par les hommes que par les femmes, il est important d'analyser cette situation selon une approche systémique (Chicha, 1989) et de tenir compte de l'accumulation et de l'interdépendance de ces facteurs pour comprendre comment ces difficultés peuvent venir s'ajouter aux autres obstacles rencontrés par les femmes, rendant encore plus subtile la discrimination systémique dont elles sont victimes.

L'analyse des résultats a aussi permis de mettre en lumière l'absence de certifications et de qualifications requises pour accéder à la profession d'accessoiriste. Les femmes que nous avons rencontrées possèdent plus de formations collégiales ou universitaires liées à leur domaine d'emploi que les hommes et pourtant, selon le bottin des membres de l'AQTIS (2016), elles se retrouvent en plus grand nombre dans les postes d'assistantes. Nous constatons que ce sont davantage les expériences de vie et de travail qui sont importantes pour gravir les échelons de cette profession, créant ainsi une ambiguïté sur les qualifications réelles qui sont requises. Comme le mentionnent Eagly et Carli (2007) le manque de transparence dans les règles et les pratiques organisationnelles tend à désavantager les femmes, car comme dans un labyrinthe, elles n'arrivent pas à avoir une vue d'ensemble de la situation pour discerner quelles voies emprunter pour progresser dans la profession. Par exemple, un chef nous mentionne que posséder un camion est essentiel pour devenir chef et réussir dans cette profession, mais les assistantes et les cheffes n'y accordent pas beaucoup d'importance. Ainsi, si la majorité des personnes qui travaillent dans l'industrie du cinéma associent la possession d'un camion au rôle de chef accessoiriste, les femmes sont désavantagées si elles n'en possèdent pas. L'ambiguïté sur les exigences et les compétences à acquérir en tant que chef



nuiraient au succès objectif de carrière des femmes, car elles ne sauraient pas quelles voies privilégiées pour accéder au poste de chef et réussir dans cette profession.

D'après l'analyse des résultats, les personnes rencontrées considèrent que leurs traits de personnalité les ont beaucoup aidées dans leur carrière. Toutefois, selon plusieurs femmes, le manque de confiance en elles les aurait empêchées de progresser dans leur carrière. Cette situation n'est pas sans rappeler l'étude de Fels (2004) qui arrive à la conclusion que les femmes qui manquent d'encouragement et de reconnaissance durant leur vie reverraient leurs aspirations professionnelles à la baisse.

## **5.2 Les apports et les limites de cette recherche**

Dans cette section, nous mettrons en lumière les apports de cette recherche, quelques éléments qui limitent l'interprétation des résultats, les implications pratiques de cette étude et des pistes de réflexion pour les recherches futures.

À notre connaissance, au Québec, aucune étude ne s'était encore penchée sur les carrières des femmes techniciennes dans l'industrie du cinéma, cette recherche vient donc enrichir les connaissances sur les carrières de ces femmes, mais aussi sur les carrières des femmes dans les métiers atypiques. Nous avons obtenu beaucoup de données et des résultats très riches grâce aux dix-sept répondants de notre échantillon. De plus, la diversité des participants (huit assistantes accessoiristes, deux cheffes, deux assistants accessoiristes, deux chefs, deux productrices et un représentant syndical) a permis de relever les différences dans la carrière des femmes et des hommes, mais aussi des assistants et des chefs. Les intervenants extérieurs à la profession d'accessoiriste ont, quant à eux, permis de faire ressortir des stéréotypes de genre présents au sein de cette profession. En outre, une recherche qualitative par entrevues a permis de relever les subtilités des expériences de travail vécues par les femmes.

Il a été possible de recruter autant de répondants parce que l'auteure de cette étude a des contacts dans cette industrie. C'est un avantage considérable puisque la plupart des personnes contactées ont accepté notre invitation à participer à cette étude et se sont confiées avec

beaucoup de générosité. Toutefois, cet avantage peut aussi être un inconvénient, car il est possible que certaines personnes aient évité de révéler certaines informations négatives sur certains contacts que l'auteure de cette étude pouvait connaître.

En outre, bien que nous ayons interviewé près de la moitié (8 sur 20) des assistantes accessoiristes de plateau présentes dans le bottin des membres de l'AQTIS (2016), il n'en demeure pas moins que ce n'est pas suffisant pour généraliser les résultats à l'ensemble des techniciennes de l'industrie du cinéma. D'ailleurs, il faut demeurer critique face aux statistiques compilées dans le bottin des membres de l'AQTIS (2016), car il n'est pas possible de savoir combien de femmes et d'hommes travaillent réellement dans les postes d'assistante accessoiriste de plateau et d'accessoiriste de plateau chaque année. Un membre de l'AQTIS peut avoir travaillé dans un de ces postes il y a plusieurs années et avoir changé de profession au sein de l'industrie du cinéma, sans pour autant enlever son nom de la profession aux accessoires. L'attribution des titres est assez arbitraire. Ainsi, si l'on tient compte des commentaires des cheffes qui jugent qu'il n'existe pas beaucoup de modèles féminins dans cette profession, le nombre de femmes dans le poste d'accessoiriste serait trop élevé (23) par rapport au nombre réel de femmes qui exercent cette profession de manière constante durant l'année tout comme le nombre total d'accessoiristes de plateau serait, à notre avis, moins élevé que soixante-six si l'AQTIS compilait les données réelles d'emploi à chaque année.

### **5.2.1 Les avenues de recherches et les implications pratiques**

Pour les recherches futures, il serait intéressant d'élargir l'échantillon à d'autres professions dans l'industrie du cinéma qui sont majoritairement féminines comme habilleuse ou maquilleuse, à des professions majoritairement masculines comme machiniste, ingénieur de son ou électricien ou à des professionnels qui travaillent hors plateau tels qu'accessoiriste extérieur, décorateur, secrétaire de production ou costumière. Cette diversification des professions nous permettrait peut-être de découvrir d'autres facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière des femmes dans cette industrie. De plus, il serait intéressant de comparer les expériences de ces femmes avec d'autres villes canadiennes comme Toronto ou Vancouver, ou à l'international avec d'autres pays comme les États-Unis ou la France pour

faire ressortir des similarités ou des différences dans le parcours professionnel des techniciennes. Il serait aussi pertinent pour les recherches futures de regarder plus en profondeur l'effet des réseaux de contacts et de l'environnement de travail sexiste sur les carrières des femmes. Ces éléments ont été relevés par plusieurs répondantes, mais il n'a pas été possible de vérifier leur incidence directe sur le succès objectif des femmes. Il faudrait donc développer des indicateurs plus précis pour arriver à faire ressortir les effets subtils mentionnés par d'autres études sur les carrières des femmes.

En ce qui concerne les implications pratiques, selon nous, il serait important que la profession aux accessoires se formalise en détaillant les exigences et les tâches à accomplir dans chaque poste et en offrant des formations, par exemple données par l'AQTIS, pour les postes d'assistante, d'accessoiriste et de chef. Ceci permettrait d'éviter les ambiguïtés quant aux exigences et aux compétences à acquérir pour travailler dans cette profession. De plus, dans cette formation et dans la liste des exigences et des tâches à accomplir, il serait important d'éviter d'associer des compétences à des qualités stéréotypées masculines ou féminines et de demeurer neutre dans l'attribution des tâches et des exigences selon les postes. Cette neutralité permettrait peut-être de diminuer une ségrégation professionnelle selon le genre et encouragerait peut-être certaines femmes à devenir cheffe.

## Conclusion

Les quelques études à travers le monde qui se sont intéressées aux techniciennes dans l'industrie du cinéma constatent qu'elles se regroupent dans des professions majoritairement féminines, qu'elles ont de la difficulté à atteindre les postes de chef qui sont la plupart du temps occupés par des hommes et que les mères vivent des obstacles supplémentaires, car elles ont de la difficulté à équilibrer leur vie familiale avec de longues heures de travail et des horaires instables. Au Québec, quelques études se sont penchées sur la carrière des femmes créatrices dans l'industrie du cinéma, mais aucune n'a exploré le sujet des techniciennes. Nous nous sommes donc intéressées plus particulièrement aux assistantes accessoiristes de plateau, car dans cette profession la majorité des assistantes sont des femmes et la majorité des chefs sont des hommes. L'objectif de cette recherche était donc de comprendre pourquoi les assistantes accessoiristes de plateau ne sont pas plus nombreuses dans les postes de chef en faisant ressortir les facteurs qui ont une incidence positive et négative sur le succès objectif de carrière de ces femmes. Nous voulions donc répondre à cette question de recherche : Quels sont les facteurs qui ont une incidence sur le succès objectif de carrière des assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec?

En utilisant les modèles de carrière renouvelés tels que le modèle kaléidoscopique de Mainiero et Sullivan (2005, 2008), nous voulions mettre en lumière les choix de carrière des femmes selon leur parcours de vie. De plus, l'approche féministe en relations industrielles et plus particulièrement l'approche de discrimination systémique de Chicha (1989) nous ont permis de relever les facteurs interdépendants et dynamiques qui s'accumulent pour affecter négativement le succès objectif de carrière de ces femmes. Nous nous sommes donc entretenues avec dix-sept intervenants du milieu, des femmes et des hommes dans les postes d'assistant accessoiriste de plateau et d'accessoiriste de plateau, des productrices et un représentant syndical de l'AQTIS.

L'analyse des résultats a permis de constater que les stéréotypes de genre ont des effets sur la division des tâches selon les genres et cantonnent les femmes dans des rôles stéréotypés féminins où elles n'ont pas l'occasion de développer des compétences plus valorisées et

considérées comme essentielles dans le poste d'accessoiriste de plateau. De plus, la dynamique de l'équipe de travail, qui comprend le duo professionnel formé d'un assistant accessoiriste et de son chef et l'équipe de tournage, tendrait à avoir une incidence positive sur le succès objectif de carrière des femmes quand le chef fait office de mentor auprès de son assistante, mais ce sont surtout les hommes assistants accessoiristes qui auraient tendance à bénéficier de ces mentors. De plus, l'environnement de travail sexiste dans lequel les femmes exercent leur profession ajoute une difficulté supplémentaire à leur progression de carrière. Ensuite, l'analyse des résultats tend à montrer que la maternité est un obstacle majeur dans la carrière des femmes parce qu'elles utilisent toutes sortes de stratégies pour réussir à équilibrer leur vie familiale et professionnelle qui, au final, ont une incidence négative sur leur succès objectif de carrière en réduisant leur rémunération. Finalement, les femmes accorderaient moins d'importance que les hommes à certaines composantes objectives du succès de carrière comme les responsabilités de direction et la possession d'un camion. Ce sont surtout les mères qui accorderaient moins d'importance à leur rémunération parce que la famille est devenue une priorité dans leur vie et ce serait surtout chez elles que le succès subjectif de carrière aurait une incidence négative sur leur succès objectif de carrière.

En somme, nous constatons que bien qu'il y ait beaucoup de femmes dans les postes d'assistantes accessoiristes de plateau, le passage vers les postes d'accessoiriste de plateau semble être une chasse gardée masculine où les femmes qui s'y aventurent sont l'exception à la règle.

Finalement, dans un marché du travail où les emplois atypiques prennent de l'expansion, il sera important de continuer à étudier les parcours professionnels des femmes dans ce type d'emploi, car elles sont souvent les premières victimes de la précarisation des emplois.



# Bibliographie

## Table de la législation

*Charte canadienne des droits et libertés*, L.R.C. (1985), App. II, n°44, art. 15(1).

*Charte des droits et libertés de la personne*, R.L.R.Q., c. C-12, art. 10.

## Monographies et articles scientifiques

Abele, A. E., Spurk, D. (2011). « The Dual Impact of Gender and the Influence of Timing of Parenthood on Men's and Women's Career Development : Longitudinal Findings ». Dans *International Journal of Behavioral Development*, vol. 35, no. 3, p. 225–232.

Acker, J. (2009). « From Glass Ceiling to Inequality Regimes ». Dans *Sociologie Du Travail*, vol. 51, no. 2, p. 199–217.

Arthur, M. B. (1994). « The Boundaryless Career : A New Perspective for Organizational Inquiry ». Dans *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, no. 4, p. 295–306.

Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York : Oxford University Press, p. 3-20.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. P. M. (2005). « Career Success in a Boundaryless Career World ». Dans *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no. 2, p. 177–202.

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) et Association québécoise de la production médiatique (AQPM). (2015). *Entente collective entre Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) et Association québécoise de la production médiatique (AQPM)*. [s.l.n.é.], 95 pages.

Belghiti-Mahut, S. (2004). « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres ». Dans *Revue Française de Gestion*, vol. 30, no. 151, p. 145–160.

Bechky, B. A. (2006). « Gaffers, Gofers, and Grips: Role-Based Coordination in Temporary Organizations ». Dans *Organization Science*, vol. 17, no. 1, p. 3–21.

Bertin-Mouro, B. (2006). « Briser Le plafond de verre : un travail de longue haleine ». Dans *L'Expansion Management Review*, vol. 2, no. 121, p. 48-53.

- Bielby, D. D. (2009). « Gender Inequality in Culture Industries : Women And Men Writers In film And Television ». Dans *Sociologie du travail*, vol. 51, p. 237-252.
- Blair, H. (2000). « You're Only as Good as Your Last Job : the Relationship Between Labour Market and Labour Process in the British Film Industry ». Dans *Work and Employment*, vol. 15, no. 1, p. 149-169.
- Blair, H., Culkin, N., Randle, K. (2003). « From London to Los Angeles: A Comparison of Local Labour Market Processes in the US and UK Film Industries ». Dans *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, no. 4, p. 619-633.
- Blair, H. (2003). « Winning and Losing in Flexible Labour Markets : The Formation and Operation of Networks of Interdependence in the UK Film Industry ». Dans *Sociology*, vol. 37, no. 4, p. 677-694.
- Bourhis, A., Wils, T. (2001). « L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques ». Dans *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 56, no. 1, p. 66-91.
- Bujold, C., Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*. 2e éd.. Boucherville, Québec : G. Morin. 421 p.
- Buscatto, M., Marry, C. (2009). « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au xx e siècle ». Dans *Sociologie du travail*, vol. 51, no. 2, p. 170-182.
- Byrne, D. (1971). *The attractions paradigm*. New York : Academic Press, 474 p.
- Cabrera, E. F. (2007). « Opting out and Opting in : Understanding the Complexities of Women's Career Transitions ». Dans *Career Development International*, vol. 12, no. 3, p. 218-237.
- Cappellin, P. (2011). « Plafond, parois de verre ou ciel de plomb? ». Dans *Cahiers du Genre*, no. 48 (Novembre), p. 31-57.
- Carney, T., Junor, A. (2014). « How Do Occupational Norms Shape Mothers' Career and Caring Options? ». Dans *Journal of Industrial Relations*, vol. 56, no. 4, p. 465-487.
- Chicha, M-T. (2011). *L'équité salariale: mise en oeuvre et enjeux*. 3e éd. Cowansville, Québec : Éditions Yvon Blais, 372 p.
- Chicha, M-T. (1989). *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Études et documents de recherche sur les droits et libertés ; 2. Cowansville, Québec : Éditions Yvon Blais, 197 p.



- Chion, M. (1990). *Le cinéma et ses métiers*. Paris : Bordas, 255 p.
- Correl, S. J., Benard, S. (2007). « Getting a Job : Is There a Motherhood Penalty? ». Dans *American Journal of Sociology*, vol. 112, no. 5, p. p. 1297-1338.
- Creswell., J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches*. 3rd ed.. Los Angeles: SAGE Publications. 195 p.
- CSF. (2004). *De l'égalité de droits à l'égalité de fait : repenser les stratégies et élargir la perspective*. Québec : Conseil du statut de la femme. (59 p.). Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs52184>
- Cukier, W., Gagnon, S., Elmi, M., Jackson, S., Hon, H., Chraibi, R. (2015). *Diversity Leads Women and Visible Minorities in Senior Leadership Positions : A Profile of Greater Montreal*. Toronto : Diversity Institute, 10 p.
- Dany, F. (2013). « La théorie des carrières, d'où venons-nous et où allons-nous? ». Dans St-Onge, S., Guerrero, S. (dir.), *Gestion des carrières*, Montréal : HEC Montréal, p. 32-54.
- De Fillippi, R., Arthur, M. (1998). « Paradox in Project-Based Enterprise: The Case of Film Making ». Dans *California Management Review*, vol. 40, no. 2, p. 125-139.
- Descarries, F., Mathieu, M. (2010). *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin*. Québec : Conseil du statut de la femme, 155 p.
- Dyke, L., Murphy, S. (2006). « How We Define Success : A Qualitative Study of What Matters Most to Women and Men ». Dans *Sex Roles*, vol. 55, no. 5, p. 357-371.
- Eagly, A., Carli, L. L. (2007). « Women and the Labyrinth of Leadership ». Dans *Harvard Business Review*, vol. 85, no. 9, p. 63-71.
- Eikhof, D. R., Warhurst, C. (2013). « The Promised Land? Why Social Inequalities Are Systemic in the Creative Industries ». Dans *Employee Relations*, vol. 35, no. 5, p. 495-508.
- Ely, R. J. (1995). « The Power in Demography : Women's Social Constructions of Gender Identity at Work ». Dans *Academy of Management Journal*, vol. 38, no. 3, p. 589-634.
- Ely, R. J., Meyerson, D. E. (2000). « Theories of Gender in Organizations : A New Approach to Organizational Analysis and Change ». Dans *Research in Organizational Behavior*, vol. 22, p. 103-151.
- Ely, R. J., Stone, P., Ammerman, C. (2014). « Rethink What You 'Know' About High-Achieving Women" ». Dans *Harvard Business Review*, vol. 92, no. 12, p. 100-109.

- Faulkner, R. R., Anderson, A. B. (1987). « Short-Term Projects and Emergent Careers : Evidence from Hollywood ». Dans *American Journal of Sociology*, vol. 92, no. 4, p. 879-909.
- Feldman, D., Ng, T. (2007). « Careers: Mobility, Embeddedness and Success ». Dans *Journal of Management*, vol. 33, no. 3, p. 350-377.
- Fels, A. (2004). « Do Women Lack Ambition? ». Dans *Harvard Business Review*, vol. 82, no. 4, p. 50-60.
- Fetterman, D. M. (2012). « Key Informant ». Dans Given, L. M. (dir.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks : SAGE Publications, Inc., p. 477-478.
- Festing, M., Kornau, A., Schäfer, L. (2015). « Think Talent – Think Male? A Comparative Case Study Analysis of Gender Inclusion in Talent Management Practices in the German Media Industry. » *International Journal of Human Resource Management*, vol. 26, no. 6, p. 707-32.
- Forrest, A. (1988). « The Industrial Relations Significance of Unpaid Work ». Dans *Labour/Le Travail*, p.199-226.
- Forrest, A. (1993). « Women and Industrial Relations Theory : No Room in the Discourse ». Dans *Industrial Relations*, vol. 48, no. 3, p. 409-440.
- Forrest, A. (2001). « Connecting Women with Unions : What Are the Issues? ». Dans *Industrial Relations*, vol. 56, no. 4, p. 647-675.
- Fortin, F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives*. 2e édition. Montréal : Chenelière Éducation, p. 267-289.
- Fry, H. (dir.). (2010). *La main-d'œuvre de demain : pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels : rapport du Comité de la condition féminine*. Ottawa : Comité permanent de la condition féminine, 56 p.
- Gaborit, P. (2009). *Les stéréotypes de genre: identités, rôles sociaux et politiques publiques*. Paris : Harmattan, 344 p.
- Gaudy, C. (2008). « « Être une femme » sur un plateau de tournage ». Dans *Ethnologie française*, vol. 38, no.1, p. 107-117.
- Gill, R. (2002). « Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Euro ». Dans *Information, Communication & Society*, vol. 5, no. 1, p. 70-89.

- Giraud, L., Roger, A. (2011). « Les étapes de carrière à l'épreuve du temps ». Dans *Humanisme et Entreprise*, vol. 2, no. 302, p. 13-28.
- Godshalk, V. M. (2006.). « Career plateau ». Dans Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. (dir.), *Encyclopedia of Career Development*. Thousand Oaks : Sage Publications, p. 133-138.
- Gravel A-R., Bellemare, G., Briand, L. (2007). « Chapitre 1 - Revue générale des écrits scientifiques – Cadre théorique ». Dans *Les centres de la petite enfance : un mode de gestion féministe en transformation : une analyse des modes de prise de décision et d'organisation du travail*, Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 9-20.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalk, V. M. (2010). *Career Management, 4th Edition*. Los Angeles : Sage Publications, Inc., 485 p.
- Grugulis, I., Stoyanova, D. (2012). « Social Capital and Networks in Film and TV: Jobs for the Boys? » *Organization Studies*, vol. 33, no. 10, p. 1311–1331.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations. The Goodyear Series in Management and Organizations. Pacific Palisades*. California : Goodyear PubCo, 236 p.
- Handy, J., Rowlands, L. (2014). « Gendered Inequality Regimes and Female Labour Market Disadvantage within the New Zealand Film Industry ». Dans *Women's Studies Journal*, vol. 28, no. 2, p. 24–38.
- Hayeur, I., Bissonnette, S. (2016). *Journée d'étude sur les femmes créatrices du Québec [rapport]*. Montréal : Réalisatrices équitables – Coalition pour l'égalité homme femme en culture, 22 p.
- Hewlett, S. A. (2002). « Executive Women and the Myth of Having It All ». Dans *Harvard Business Review*, vol. 80, no. 4, p. 66–73.
- Ibarra, H., Carter, N. M., Silva, C. (2010). « Why Men Still Get More Promotions Than Women ». Dans *Harvard Business Review*, vol. 88, no. 9, p. 80–85.
- Ibarra, H., Obodaru, O. (2009). « Women and the Vision Thing ». Dans *Harvard Business Review*, vol. 87, no. 1, p. 62–70.
- Institut de la statistique du Québec [Boulet, M.]. (2014). *Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées*. 6 p. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/difference-salaire-homme-femme.pdf>

- Institut de la statistique du Québec [Boulet, M.]. (2013). *L'accès limité des femmes aux emplois de gestion : un plafond de verre? 3 p.* Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/acces-femmes-gestion.pdf>
- Jones, C. (1996). « Careers in Project Networks : The Case of the Film Industry ». Dans Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (dirs.). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press, p. 58-75.
- Jones, C., De Fillippi, R. J. (1996). « Back to the Future in Film: Combining Industry and Self-Knowledge to Meet the Career Challenges of the 21st century. (Special Issue: Careers in the 21st Century) » Dans *The Academy of Management Executive*, vol. 10, no. 4, p. 89-103.
- Jones, D., Pringle, J. K. (2015). « Unmanageable Inequalities : Sexism in the Film Industry ». Dans *The Sociological Review*, vol. 63, no. S1, p. 37-49.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New-York : Basic books, 348 p.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., Moen, P. (2010). « Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar organization ». Dans *Gender & Society*, vol. 24, no. 3, p. 281–303.
- Kirchmeyer, C. (2006). « The Different Effects of Family on Objective Career Success across Gender : A Test of Alternative Explanations ». Dans *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, no. 2, p. 323–346.
- Kirchmeyer, C. (2002). « Gender Differences in Managerial Careers : Yesterday, Today, and Tomorrow ». Dans *Journal of Business Ethics*, vol. 37, no. 1, p. 5–24.
- Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (2002). *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*. 2e éd., Sciences sociales et sociétés. Paris : Presses universitaires de France. 246 p.
- Laufer, J., Pochic, S. (2004). « Carrières au féminin et au masculin ». Dans Anousheh, K., Rouban, L. (dir.). *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, La Découverte Coll. Entreprise et société, p. 147-168.
- Laufer, J. (2005). « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel ». Dans *Travail et Emploi*, no. 102, avril-juin, p. 31-44.
- Lauzen, M. (2012). « Where Are the Film Directors (Who Happen to Be Women)? ». Dans *Quarterly Review of Film and Video*, vol. 29, no. 4, p. 310–319.

- Lauzen, M. (2015). *The Celluloid Ceiling : Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 Films of 2015*. San Diego : Center for the Study of Women in Television and Film. Site internet repéré à [http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2015\\_Celluloid\\_Ceiling\\_Report.pdf](http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2015_Celluloid_Ceiling_Report.pdf)
- Lemire, L., Rouillard, C. (2003). « Le plafonnement de carrière ». Dans *Relations industrielles*, vol. 58, no. 2, p. 287–313.
- Levinson, D. J. (1978). *The Seasons of a Man's Life*. 1st ed. New York : Knopf. 363 p.
- Lortie-Lussier, M., Rinfret, N. (2005). « Determinants of Objective and Subjective Success of Men and Women ». Dans *International Review of Administrative Sciences*, vol. 71, no. 4, p. 607–624.
- Lotte Hansen, L. (2002). « Rethinking the Industrial Relations Tradition from a Gender Perspective : An Invitation to Integration ». Dans *Employee Relations*, vol. 24, no. 2, p.190-210.
- Lupien, A. et Descarries, F. (2011). *Encore pionnières. Parcours des réalisatrices québécoises en long métrage de fiction* [recherche]. Québec : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 93 p.
- Lupien, A., Descarries, F., Hayeur, I. (2013). *L'avant et l'arrière de l'écran : L'influence du sexe des cinéastes sur la représentation des hommes et des femmes dans le cinéma québécois récent* [recherche]. Québec : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 32 p.
- Mainiero, L. A., Sullivan, S. E. (2005). « Kaleidoscope Careers : An Alternate Explanation for the « Opt-out » Revolution ». Dans *The Academy Of Management Executive*, vol. 19, no. 1, p. 106-123.
- Marchand, I., Saint-Charles, J., Corbeil, C. (2007). « L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec ». Dans *Recherches féministes*, vol. 20, no. 1, p. 27-54.
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., Dabir-Alai, P. (2012). « Motherhood and Its Impact on Career Progression ». Dans *Gender in Management : An International Journal*, vo. 27, no. 5, p. 342–360.
- Menger, P-M. (1991). « Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle ». Dans *Revue Française de Sociologie*, vol. 32, no. 1, p. 61- 74.
- Mercure, D., Bourgeois R-P, Wils, T. (1991). « Analyse critique de la typologie des choix de carrière ». Dans *Relations industrielles*, vol. 46, no. 1, p. 120–140.

- MFA, (2011), *Un portrait statistique des familles au Québec*. Québec : Gouvernement du Québec, p. 496. Repéré à [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Portrait\\_stat\\_famille\\_2011.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Portrait_stat_famille_2011.pdf)
- Michaudville, M-È. (2014). « Les effets de la maternité sur les trajectoires des femmes diplômées au Québec : le rôle des aspirations de carrière »[Mémoire de maîtrise]. Relations industrielles, Université de Montréal, 109 p.
- Morrison, A. M., Randall, W., Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling : Can Women Reach The Top of America' s Largest Corporations?* Reading, Massachussets : Addison-Wesley, 231 p.
- Naschberger, C., Quental, C., Legrand, C. (2012). « Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter? ». Dans *Gestion*, vol. 37, p. 43-50.
- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K., Feldman, D. (2005). « Predictors of Objective and Subjective Career Success : A Meta-Analysis ». Dans *Personnel Psychology*, vol. 58, no. 2, p. 367–408.
- Ollivier, M., Tremblay, M. (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Collection Outils de recherche. Montréal : L'Harmattan.
- Pochic, S., Peyrin, A., Guillaume, C. (2011). « Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations ». Dans Degenne, A., Marry, C., Moulin, S., Grelet, Y. (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*. Québec : Presses de l'Université Laval, p. 209-239.
- Rochon, L. (2015). *Portrait statistique égalité femmes – hommes*. Québec : Conseil du statut de la femme, 91 p.
- Rowlands, L., Handy, J. (2012). « An Addictive Environment : New Zealand Film Production Workers' Subjective Experiences of Project-Based Labour ». Dans *Human Relations*, vol. 65, no. 5, p. 657–680.
- Ruer, J., Hamel, J. (2006). *Générique: les métiers derrière la création d'un film*. Montréal: INIS, 165 p.
- Sanchez-Mazas, M., Casini, A. (2005). « Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet 'plafond de verre' ». Dans *Social Science Information*, vol. 44, no. 1, p. 141–173.
- Saba, T., Dolan, S. L. (2013). *La gestion des ressources humaines, Tendances, enjeux et pratiques actuelles, 5th édition*. Montréal : ERPI, 757 p.

- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., Liu, J. (1996). « Think Manager -- Think Male: A Global Phenomenon? » Dans *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, no. 1, p. 33–41.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego, California : University Associates, p.33-41.
- Skillset (2010). *Creative Media Workforce Survey*. London : Creative Skillset, 168 p. Repéré à [https://creativeskillset.org/assets/0000/6239/Skillset Creative Media Workforce Survey 2010.pdf](https://creativeskillset.org/assets/0000/6239/Skillset_Creative_Media_Workforce_Survey_2010.pdf)
- Sprague, J. (2005). *Feminist Methodologies for Critical Researchers – Bridging Differences*. Walnut Creek, CA : AltaMira Press, 237 p.
- St-Onge, S., Guerrero, S. (2013). *Gestion des carrières*. Édition 2013. Gestion et savoirs. Montréal : Revue gestion, HEC Montréal, 762 p.
- Stumpf, S. A., Tymon, W. G. (2012). « The Effects of Objective Career Success on Subsequent Subjective Career Success ». Dans *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, no. 3, p. 345–353.
- Sturges, J. (1999). « What It Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages ». Dans *British Journal of Management*, vol. 10, no. 3, p. 239–252.
- Sullivan, S. E., Mainiero, L. A. (2007). « The Changing Nature of Gender Roles, Alpha/beta Careers and Work-Life Issues : Theory-Driven Implications for Human Resource Management. » Dans *Career Development International*, vol. 12, no. 3, p. 238–263.
- Sullivan, S. E., Baruch, Y. (2009). « Advances in Career Theory and Research : A Critical Review and Agenda for Future Exploration ». Dans *Journal of Management*, vol. 35, no. 6, p. 1542-1571.
- Sullivan, S. E., Mainiero, L. A. (2008). « Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns Of Women’s Careers : Designing HRD Programs That Attract and Retain Women ». Dans *Advances In Developing Human Resources*, vol. 10, no. 1, p. 32-49.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. NY: Harper and Row, 372 p.
- Tharenou, P. (2001). « Going up? Do Traits and Informal Social Processes Predict Advancing in Management? ». Dans *The Academy of Management Journal*, vol. 44, no. 5, p. 1005–1017.

Trouillet, V. (2004). *Les métiers du cinéma*. Paris: L'étudiant, 220 p.

UNESCO (2014). *Égalité des genres, patrimoine et créativité*. Paris : UNESCO, 161 p.

Valcour, M., Ladge, J. J. (2008). « Family and Career Path Characteristics as Predictors of Women's Objective and Subjective Career Success: Integrating Traditional and Protean Career Explanations ». Dans *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, no. 2, p. 300–309.

Valcour, M., Tolbert, P. (2010). « Gender, Family and Career in the Era of Boundarylessness : Determinants and Effects of Intra- and Inter-organizational Mobility ». Dans *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, no. 5, p. 768-787.

Verreault, G. (s. d.) *Accessoiriste de plateau – Assistant accessoiriste de plateau – Accessoiriste extérieur* [Documents de formation pour l'AQTIS]. [s.l.n.é.], 6 p.

Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., Wang, L. (2014). « Protean Career Attitudes during Unemployment and Reemployment : A Longitudinal Perspective ». Dans *Journal of Vocational Behavior*, vol. 84, no. 3, p. 405–419.

Wing-Fai, L., Gill, R., Randle, K. (2015). « Getting In, Getting On, Getting out? Women as Career Scramblers in the UK Film and Television Industries ». Dans *Sociological Review*, vol. 63, no. S-1, p. 50–65

Wreyford, N. (2013). « The Real Cost of Childcare : Motherhood and Flexible Creative Labour in the Uk Film Industry ». Dans *Studies in the Maternal*, Vol. 5, no. 2, p. 1-22.  
Repéré à [www.mamsie.bbk.ac.uk](http://www.mamsie.bbk.ac.uk)

Wreyford, N. (2015). « Birds of a Feather : Informal Recruitment Practices and Gendered Outcomes for Screenwriting Work in the UK Film Industry ». Dans *The sociological Review*, vol. 63, no. S1, p. 84-96.

## Sites internet

AQTIS. (2016). *Bottin électronique*. [s.l.n.é.]. Repéré à <https://aqtis.qc.ca/fr/bottin/>

IATSE 514. (2016). *Le recruteur*. [s.l.n.é.]. Repéré à <https://www.iatse514.net/membres/recruteur/>

Réalisatrices équitables. (2016). *Réalisatrices équitables* [En ligne]. Repéré à <http://realisatrices-equitables.com/>



# Annexe A

## Guide d'entretien

Expliquer les objectifs de la recherche, le déroulement de l'entrevue (faire signer le formulaire éthique)

Section sur la carrière
-------------------------

- 1) Quelle est votre formation initiale? Dans quel domaine?
- 2) Pouvez-vous décrire votre parcours professionnel depuis votre entrée sur le marché du travail.
- 3) Pour chacune des transitions évoquées durant votre parcours professionnel, pouvez-vous nous indiquer les raisons?

Questions de relance :

- Différents postes que vous avez occupés? Dans quelles organisations ?
- Changement de profession ? De département? De chef ou d'assistant-e?
- Expatriations? Tournage à l'extérieur de Montréal (fréquence)?
- Entrepreneuriat?
- Bénévolat?
- Implication politique
- les interruptions (Avez-vous déjà arrêté de travailler en cinéma?) :
  - Maladie?
  - Grossesse?
  - Congé de maternité?
  - Pour s'occuper d'un enfant? D'un parent malade?
  - Retour aux études ?
  - Passage à temps partiel (comme supplémentaire?)?
  - Refuser un contrat?
  - Voyages?

- 4) Quel est votre poste actuel? Depuis combien de temps?  
Ou quelle était votre poste lors de votre dernier contrat?
- 5) Sur quel type de tournage travaillez-vous (pub, série web, série télé, téléroman, cinéma québécois, film américain)?
- 6) Avec combien de chef/d'assistant travaillez-vous? Avez-vous travaillé?
- 7) Depuis combien de temps travaillez-vous avec votre chef?
- 8) Comment répartissez-vous les tâches entre votre chef (assistant-e) et vous?  
Relance :

Avez-vous des tâches spécifiques? Votre chef (assistant-e) a-t-il des tâches spécifiques?

9) Quel est votre statut d'emploi ?

- Temps partiel?
- Sur appel?
- Travailleur autonome (en compagnie)?
- Pigiste?

Relance : comment êtes-vous engagée sur un projet?

Comment négociez-vous votre salaire?

10) Êtes-vous satisfaite de votre emploi actuel (ou de votre poste actuel) et pourquoi ?

11) Globalement, quels sont les éléments qui vous ont le plus aidé au cours de votre parcours professionnel et pourquoi?

12) Globalement, quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées au cours de votre parcours professionnel?

13) Globalement, êtes-vous satisfaite de votre parcours professionnel et pourquoi?

14) Quels sont les facteurs principaux de satisfaction et pourquoi? Ou qu'est-ce qui vous satisfait le plus et pourquoi?

15) Quels sont les principaux facteurs d'insatisfaction et pourquoi? Ou qu'est-ce qui vous rend le plus insatisfaite et pourquoi?

16) Si vous aviez une baguette magique, changeriez-vous quelque chose à votre parcours professionnel? Quoi ?

Section carrière et vie personnelle - familiale
-------------------------------------------------

1) Age

2) Enfants? (nombre et âge)

3) Conjoint?

Si oui, occupation du conjoint?

4) La carrière de votre conjoint a-t-elle influencé la votre?

5) Autre information pertinente ? parents malades???

Si enfants : (si pas enfants, passer à la question 8)

6) Avant de devenir parent, quelles étaient vos aspirations / ambitions professionnelles?

7) Le fait d'être devenue mère a-t-il changé quelque chose à vos aspirations professionnelles ? Pourquoi ?

- 8) Plus généralement, êtes-vous satisfaite de votre équilibre vie personnelle-vie professionnelle et pourquoi ?
- 9) Vos aspirations professionnelles sont-elles influencées (ou seront-elles influencées) par votre vie familiale (ou conciliation emploi-famille) ?

Si pas d'enfants Questions de relance : prévoyez-vous d'en avoir?

- Si oui, selon vous, cela aura-t-il un impact sur votre parcours professionnel?
- Comment pensez-vous vous adapter?

- 10) Quelles sont vos aspirations professionnelles pour l'avenir?

Relance si assistante : avez-vous envie de devenir chef et pourquoi?

À votre avis, de quoi a-t-on besoin pour devenir chef et pourquoi?

Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients d'être chef et pourquoi? D'être assistant-e et pourquoi?

Avez-vous l'intention d'acquérir de nouvelles formations?

- 11) Pourriez-vous me décrire ce qui serait un emploi idéal pour vous ?

Question de relance :

- Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail qui vous permet de concilier vie personnelle et vie professionnelle ?
- Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail qui présente des défis ?
- Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail bien rémunéré ?
- Pour vous, quelle est l'importance d'avoir un travail dans lequel vous exercez des fonctions de direction ?

- 12) Êtes-vous optimiste quant à vos perspectives professionnelles pour le futur? Pourquoi?

- 13) Avez-vous rencontré des difficultés en tant que femmes dans votre parcours professionnel et pourquoi ?

- 14) Quel est votre niveau de rémunération (location d'équipement et assurance-emploi inclus)?

- a. Moins de 25 000\$ par année?
- b. Entre 25 000\$ et 50 000\$?
- c. Entre 50 000\$ et 80 000\$?
- d. Entre 80 000\$ et 120 000\$
- e. Entre 120 000\$ et 200 000\$?
- f. Plus de 200 000\$ par année?

Avez-vous quelque chose à ajouter? Questions? Commentaires?

## Annexe B

Expliquer les objectifs de la recherche, le déroulement de l’entrevue (faire signer le formulaire éthique)

Partie réservée à la direction de production
----------------------------------------------

1) Quel est votre poste actuel?

Ou quelle était votre poste lors de votre dernier contrat?

2) Sur quel type de tournage travaillez-vous (pub, série web, série télé, téléroman, cinéma québécois, film américain)?

3) Comment engagez-vous les accessoiristes de plateau et les assistants accessoiristes de plateau?

4) Comment négociez-vous leur salaire?

5) D’après vous, quelles sont les tâches des accessoiristes de plateau?

Des assistants accessoiristes de plateau?

6) Selon vous, de quoi a-t-on besoin pour devenir chef?

Relance : Combien d’années en tant qu’assistant accessoiriste faut-il avant de passer chef?

7) D’après vous, est-ce que les femmes rencontrent des difficultés particulières lors de leur parcours professionnel? Lesquelles?

Avez-vous quelque chose à ajouter? Questions? Commentaires?

## Annexe C

Expliquer les objectifs de la recherche, le déroulement de l’entrevue (faire signer le formulaire éthique)

Partie réservée au syndicat
-----------------------------

1) Quel est votre poste actuel?

3) Comment les accessoiristes de plateau et les assistants accessoiristes de plateau sont engagés sur les productions?

4) Comment négocient-ils leur salaire?

5) D’après vous, quelles sont les tâches des accessoiristes de plateau?

Des assistants accessoiristes de plateau?

6) Selon vous, de quoi a-t-on besoin pour devenir chef?

Relance : Combien d’années en tant qu’assistant accessoiriste faut-il avant de passer chef?

7) D’après vous, est-ce que les femmes rencontrent des difficultés particulières lors de leur parcours professionnel? Lesquelles?

Avez-vous quelque chose à ajouter? Questions? Commentaires?



